

## Lan eremuko hainbat lege

Askatasun Sindikalaren Lege Organikoa  
Aldi baterako Laneko Enpresen Legea  
Gizarte Arloko Arau Hauste  
eta Zehapenei buruzko Legea

## Selección de leyes laborales

Ley Orgánica de Libertad Sindical  
Ley de Empresas de Trabajo Temporal  
Ley sobre Infracciones y Sanciones  
en el Orden Social





# LAN EREMUKO HAINBAT LEGE

Askatasun Sindikalaren Lege Organikoa  
Aldi baterako Laneko Enpresen Legea  
Gizarte Arloko Arau Hauste eta Zehapenei buruzko Legea

---

## SELECCIÓN DE LEYES LABORALES

Ley Orgánica de Libertad Sindical  
Ley de Empresas de Trabajo Temporal  
Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

emeri ta zabal zazu



Universidad  
del País Vasco

Euskal Herriko  
Unibertsitatea



LAN EREMUKO  
HAINBAT LEGE

---

SELECCIÓN DE  
LEYES LABORALES

AITOR BENGOETXEA ALKORTA

ELIXABETE ERRANDONEA ULAZIA

*UPV/EHUko Lanaren eta Gizarte Segurantzaren irakasleak*

KARLOS ZABALA OIARTZABAL

*Itzultzailea*

JUAN KRUIZ IGERABIDE SARASOLA

*UPV/EHUko Euskara Zerbitzua*

ANA LETURIA NAVAROA

*UPV/EHUko Zuzenbide Fakultateko irakaslea*

*Bildumaren koordinatzailea*

© Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzua  
Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco  
[www.argitalpenak.ehu.es](http://www.argitalpenak.ehu.es) - [editorial@ehu.es](mailto:editorial@ehu.es)

Fotokonposizioa/Fotocomposición: Ipar, S. Coop.  
Zurbaran, 2-4 - 48007 Bilbao

Inprimatzea/Impresión: Itxaropena, S.A.  
Araba Kalea, 45 - 20800 Zarautz (Gipuzkoa)

ISBN: 978-84-9860-686-7  
Lege-gordailua/Depósito legal: BI - 1.134-2012

AURKIBIDEA



ÍNDICE

<b>Prólogo</b> .....	20
<b>Aurkezpena</b> .....	31
<b>Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical</b> .....	33
Exposición de motivos. ....	34
<b>Título I.</b> De la libertad sindical .....	44
<b>Título II.</b> Del régimen jurídico sindical .....	48
<b>Título III.</b> De la representatividad sindical .....	50
<b>Título IV.</b> De la acción sindical .....	54
<b>Título V.</b> De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales .....	60
<b>Disposiciones adicionales</b> .....	62
<b>Disposición derogatoria</b> .....	64
<b>Disposiciones finales</b> .....	64
<b>Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal</b> .....	69
Exposición de motivos. ....	70
<b>Capítulo I.</b> Empresas de trabajo temporal .....	72
Artículo 1. Concepto .....	72
Artículo 2. Autorización administrativa .....	72
Artículo 3. Garantía financiera .....	78
Artículo 4. Registro .....	78
Artículo 5. Obligaciones de información a la autoridad laboral .....	80



<b>Hitzaurrea</b> .....	21
<b>Aurkezpena</b> .....	31
<b>11/1985 Lege Organikoa, abuztuaren 2koa, Askatasun Sindikalarena</b> .....	33
Zioen azalpena .....	35
<b>I. titulua.</b> Askatasun sindikala .....	45
<b>II. titulua.</b> Araubide juridiko sindikala .....	49
<b>III. titulua.</b> Ordezkaritasun sindikala .....	51
<b>IV. titulua.</b> Jardun sindikala .....	55
<b>V. titulua.</b> Askatasun sindikalaren babesa eta jokaera antisindikalen errepresioa .....	61
<b>Xedapen gehigarriak</b> .....	63
<b>Xedapen derogatzailea</b> .....	65
<b>Azken xedapenak</b> .....	65
<b>14/1994 Legea, ekainaren 1ekoa, Aldi baterako Laneko Enpresak arautzen dituena</b> .....	69
Zioen azalpena .....	71
<b>I. kapitulua.</b> Aldi baterako laneko enpresak .....	73
1. artikulua. Kontzeptua .....	73
2. artikulua. Administrazio-baimena .....	73
3. artikulua. Finantza-bermea .....	79
4. artikulua. Erregistroa .....	79
5. artikulua. Lan-agintaritzari informatzeko betebeharrak .....	81

<b>Capítulo II.</b> Contrato de puesta a disposición . . . . .	82
Artículo 6. Supuestos de utilización . . . . .	82
Artículo 7. Duración . . . . .	82
Artículo 8. Exclusiones. . . . .	82
Artículo 9. Información a los representantes de los trabajadores en la empresa . . . . .	84
<b>Capítulo III.</b> Relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal . . .	84
Artículo 10. Forma y duración. . . . .	84
Artículo 11. Derechos de los trabajadores . . . . .	86
Artículo 12. Obligaciones de la empresa . . . . .	88
Artículo 13. Negociación colectiva. . . . .	88
Artículo 14. Aplicación de la normativa laboral común . . . . .	90
<b>Capítulo IV.</b> Relación del trabajador con la empresa usuaria . . . . .	90
Artículo 15. Dirección y control de la actividad laboral . . . . .	90
Artículo 16. Obligaciones de la empresa usuaria . . . . .	90
Artículo 17. Derechos de los trabajadores en la empresa usuaria . . .	92
<b>Capítulo V.</b> (artículos 18-21 derogados) . . . . .	94
<b>Capítulo VI.</b> Actividad transnacional de las empresas de trabajo tempo- ral. . . . .	94
<i>Sección 1.<sup>a</sup></i> Actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo . . .	94
Artículo 22. Requisitos de la actividad en España de empre- sas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo . . . . .	94
Artículo 23. Disposiciones aplicables a las empresas usuarias españolas. . . . .	96
Artículo 24. Infracciones . . . . .	96
Artículo 25. Sanciones . . . . .	98
<i>Sección 2.<sup>a</sup></i> Actividad en la Unión Europea o en el Espacio Econó- mico Europeo de empresas de trabajo temporal españolas . . . . .	100
Artículo 26. Disposiciones aplicables a la actividad transnacio- nal de empresas de trabajo temporal españolas . . .	100
Artículo 27. Infracciones y sanciones . . . . .	100
<b>Disposiciones adicionales</b> . . . . .	102
<b>Disposición final.</b> . . . . .	108

<b>II. kapitulua.</b>	Langileak lagatzeko kontratua . . . . .	83
6. artikulua.	Erabiltzeko kasuak . . . . .	83
7. artikulua.	Iraupena . . . . .	83
8. artikulua.	Baztertutako kasuak . . . . .	83
9. artikulua.	Enpresako langileen ordezkarietara informatzea . . . . .	85
<b>III. kapitulua.</b>	Aldi baterako laneko enpresako lan-harremanak . . . . .	85
10. artikulua.	Forma eta iraupena . . . . .	85
11. artikulua.	Langileen eskubideak . . . . .	87
12. artikulua.	Enpresaren betebeharrak . . . . .	89
13. artikulua.	Negoiazio kolektiboa . . . . .	89
14. artikulua.	Lan-arautegi erkidearen aplikazioa . . . . .	91
<b>IV. kapitulua.</b>	Langilearen eta enpresa erabiltzailearen arteko harremana . . . . .	91
15. artikulua.	Lan-jardueraren zuzendaritza eta kontrola . . . . .	91
16. artikulua.	Enpresa erabiltzailearen betebeharrak . . . . .	91
17. artikulua.	Langileek enpresa erabiltzailean dituzten eskubideak . . . . .	93
<b>V. kapitulua.</b>	(18-21. artikulua derogaturik) . . . . .	95
<b>VI. kapitulua.</b>	Aldi baterako laneko enpresen jardura transnazionala . . . . .	95
1. <i>atala.</i>	Europako Batasuneko eta Europako Ekonomia Esparruko aldi baterako laneko enpresek Espainian jardutea . . . . .	95
22. artikulua.	Europako Batasuneko eta Europako Ekonomia Esparruko aldi baterako laneko enpresek Espainian jarduteko betekizunak . . . . .	95
23. artikulua.	Enpresa erabiltzaile espainiarrei aplikatzeko xedapenak . . . . .	97
24. artikulua.	Arau-haustea . . . . .	97
25. artikulua.	Zehapenak . . . . .	99
2. <i>atala.</i>	Aldi baterako laneko enpresa espainiarrek Europako Batasunean edo Europako ekonomia-esparruan jardutea . . . . .	101
26. artikulua.	Aldi baterako laneko enpresa espainiarren jardun transnazionalari aplikatzeko xedapenak . . . . .	101
27. artikulua.	Arau-haustea eta zehapenak . . . . .	101
<b>Xedapen gehigarriak</b> . . . . .		103
<b>Azken xedapena</b> . . . . .		109

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social .....	111
Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social .....	112
<b>Capítulo I.</b> Disposiciones generales .....	112
Artículo 1. Infracciones en el orden social .....	112
Artículo 2. Sujetos responsables de la infracción .....	114
Artículo 3. Concurrencia con el orden jurisdiccional penal .....	118
Artículo 4. Prescripción de las infracciones .....	118
<b>Capítulo II.</b> Infracciones laborales .....	120
Artículo 5. Concepto .....	120
<i>Sección 1.<sup>a</sup></i> Infracciones en materia de relaciones laborales .....	120
Subsección 1. <sup>a</sup> Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas .....	120
Artículo 6. Infracciones leves .....	120
Artículo 7. Infracciones graves .....	122
Artículo 8. Infracciones muy graves .....	124
Subsección 2. <sup>a</sup> Infracciones en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria ..	128
Artículo 9. Infracciones graves y muy graves .....	128
Subsección 3. <sup>a</sup> Infracciones de las obligaciones relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación transnacional .....	132
Artículo 10. Infracciones .....	132
Subsección 4. <sup>o</sup> Infracciones en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas .....	132
Artículo 10 bis. Infracciones graves y muy graves .....	132
<i>Sección 2.<sup>a</sup></i> Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales	136
Artículo 11. Infracciones leves .....	136
Artículo 12. Infracciones graves .....	138
Artículo 13. Infracciones muy graves .....	150

5/2000 Legegintzako Errege Dekretua, abuztuaren 4koa, Gizarte Arloko Arau Hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen duena . . . . .	111
Gizarte Arloko Arau Hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina . . . . .	113
<b>I. kapitulua.</b> Xedapen orokorrak . . . . .	113
1. artikulua.    Gizarte-arloko arau-haustek . . . . .	113
2. artikulua.    Arau-haustearen subjektu erantzuleak . . . . .	115
3. artikulua.    Kasua jurisdikzio-arlo penalari ere egokitzea . . . . .	119
4. artikulua.    Arau-hausteen preskripzioa . . . . .	119
<b>II. kapitulua.</b> Lan-arloko arau-haustek . . . . .	121
5. artikulua.    Kontzeptua . . . . .	121
1. <i>atala.</i> Lan-harremani buruzko arau-haustek . . . . .	121
1. azpiatala.    Banakako nahiz taldekako lan-harremani buruzko arau-haustek . . . . .	121
6. artikulua.    Arau-hauste arinak . . . . .	121
7. artikulua.    Arau-hauste larriak . . . . .	123
8. artikulua.    Arau-hauste oso larriak . . . . .	125
2. azpiatala.    Europar Erkidegoaren mailako enpresetako nahiz enpresa taldeetako langileen informazio- eta kontsulta-eskubideei buruzko arau-haustek . . . . .	129
9. artikulua.    Arau-hauste larriak eta oso larriak . . . . .	129
3. azpiatala.    Zerbitzu-emate transnazional baten barruan Espainiara aldi baterako lekualdatutako langileen lanbaldintzei dagozkien eginbeharren arau-haustek . . . . .	133
10. artikulua.    Arau-haustek . . . . .	133
4. azpiatala.    Sozietate europarretako eta kooperatiba-sozietate europarretako langileen informazio-, kontsulta- eta partehartze-eskubideei buruzko arau-haustek . . . . .	133
10 bis artikulua.    Arau-hauste larriak eta oso larriak . . . . .	133
2. <i>atala.</i> Lan-arriskuen prebentzioari buruzko arau-haustek . . . . .	137
11. artikulua.    Arau-hauste arinak . . . . .	137
12. artikulua.    Arau-hauste larriak . . . . .	139
13. artikulua.    Arau-hauste oso larriak . . . . .	151

<i>Sección 3.<sup>a</sup></i>	Infracciones en materia de empleo. . . . .	156
Subsección 1. <sup>a</sup>	Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general y formación profesional para el empleo . . . . .	156
Artículo 14.	Infracciones leves . . . . .	156
Artículo 15.	Infracciones graves . . . . .	158
Artículo 16.	Infracciones muy graves . . . . .	160
Subsección 2. <sup>a</sup>	Infracciones de los trabajadores por cuenta ajena y propia . . . . .	162
Artículo 17.	Infracciones de los trabajadores por cuenta ajena y propia. . . . .	162
<i>Sección 4.<sup>a</sup></i>	Infracciones en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias. . . . .	164
Artículo 18.	Infracciones de las empresas de trabajo temporal . . . . .	164
Artículo 19.	Infracciones de las empresas usuarias . . . . .	166
<i>Sección 5.<sup>a</sup></i>	Infracciones en materia de empresas de inserción . . . . .	170
Artículo 19 bis.	Infracciones de las empresas de inserción . . . . .	170
<b>Capítulo III.</b>	<b>Infracciones en materia de Seguridad Social . . . . .</b>	<b>172</b>
Artículo 20.	Concepto. . . . .	172
<i>Sección 1.<sup>a</sup></i>	Infracciones de los empresarios, trabajadores por cuenta propia y asimilados . . . . .	172
Artículo 21.	Infracciones leves . . . . .	172
Artículo 22.	Infracciones graves . . . . .	174
Artículo 23.	Infracciones muy graves . . . . .	176
<i>Sección 2.<sup>a</sup></i>	Infracciones de los trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones. . . . .	180
Artículo 24.	Infracciones leves. . . . .	180
Artículo 25.	Infracciones graves . . . . .	182
Artículo 26.	Infracciones muy graves . . . . .	184
<i>Sección 3.<sup>a</sup></i>	Infracciones de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. . . . .	184
Artículo 27.	Infracciones leves. . . . .	184
Artículo 28.	Infracciones graves . . . . .	186
Artículo 29.	Infracciones muy graves . . . . .	188

3. <i>atala.</i> Enpleguari buruzko arau-haustek . . . . .	157
1. azpiatala. Enpresaburuek, enplegatze-agentziek eta laguntzen zein diru-laguntzen onuradunek enplegua, enplegua sustatzeko laguntzak oro har eta enplegurako lanbide-prestakuntza direla-eta egindako arau-haustek . . . . .	157
14. artikulua. Arau-hauste arinak . . . . .	157
15. artikulua. Arau-hauste larriak . . . . .	159
16. artikulua. Arau-hauste oso larriak . . . . .	161
2. azpiatala. Besteren edo norbere kontura diharduten langileen arau-haustek . . . . .	163
17. artikulua. Besteren edo norbere kontura diharduten langileen arau-haustek . . . . .	163
4. <i>atala.</i> Aldi baterako laneko enpresen eta enpresa erabiltzaileen arau-haustek . . . . .	165
18. artikulua. Aldi baterako laneko enpresen arau-haustek . . . . .	165
19. artikulua. Enpresa erabiltzaileen arau-haustek . . . . .	167
5. <i>atala.</i> Laneratze-enpresei buruzko arau-haustek . . . . .	171
19 bis artikulua. Laneratze-enpresen arau-haustek . . . . .	171
<b>III. kapitulua.</b> Gizarte Segurantzaren arloko arau-haustek . . . . .	173
20. artikulua. Kontzeptua . . . . .	173
1. <i>atala.</i> Enpresaburuen, beren kontura diharduten langileen eta berdinetsitakoen arau-haustek . . . . .	173
21. artikulua. Arau-hauste arinak . . . . .	173
22. artikulua. Arau-hauste larriak . . . . .	175
23. artikulua. Arau-hauste oso larriak . . . . .	177
2. <i>atala.</i> Langileen edo berdinetsitakoen, prestazioen onuradunen eta eskatzaileen arau-haustek . . . . .	181
24. artikulua. Arau-hauste arinak . . . . .	181
25. artikulua. Arau-hauste larriak . . . . .	183
26. artikulua. Arau-hauste oso larriak . . . . .	185
3. <i>atala.</i> Gizarte Segurantzaren lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuen arau-haustek . . . . .	185
27. artikulua. Arau-hauste arinak . . . . .	185
28. artikulua. Arau-hauste larriak . . . . .	187
29. artikulua. Arau-hauste oso larriak . . . . .	189

<i>Sección 4.<sup>a</sup></i> Infracciones de las empresas que colaboran voluntariamente en la gestión . . . . .	190
Artículo 30. Infracciones leves. . . . .	190
Artículo 31. Infracciones graves . . . . .	192
Artículo 32. Infracciones muy graves . . . . .	192
<b>Capítulo IV.</b> Infracciones en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros . . . . .	194
<i>Sección 1.<sup>a</sup></i> Infracciones en materia de movimientos migratorios. . . . .	194
Artículo 33. Concepto . . . . .	194
Artículo 34. Infracciones leves. . . . .	194
Artículo 35. Infracciones graves . . . . .	194
Artículo 36. Infracciones muy graves . . . . .	194
<i>Sección 2.<sup>a</sup></i> Infracciones en materia de permisos de trabajo de extranjeros . . . . .	196
Artículo 37. Infracciones. . . . .	196
<b>Capítulo V.</b> Infracciones en materia de sociedades cooperativas . . . . .	196
Artículo 38. Infracciones en materia de cooperativas . . . . .	196
<b>Capítulo VI.</b> Responsabilidades y sanciones. . . . .	198
<i>Sección 1.<sup>a</sup></i> Normas generales sobre sanciones a los empresarios, y en general, a otros sujetos que no tengan la condición de trabajadores o asimilados . . . . .	198
Artículo 39. Criterios de graduación de las sanciones . . . . .	198
Artículo 40. Cuantía de las sanciones . . . . .	202
Artículo 41. Reincidencia . . . . .	206
<i>Sección 2.<sup>a</sup></i> Normas específicas . . . . .	208
Subsección 1. <sup>a</sup> Responsabilidades empresariales en materia laboral y de prevención de riesgos laborales. . . . .	208
Artículo 42. Responsabilidad empresarial . . . . .	208
Subsección 2. <sup>a</sup> Responsabilidades en materia de Seguridad Social. . . . .	210
Artículo 43. Responsabilidades empresariales . . . . .	210
Artículo 44. Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social . . . . .	210
Artículo 45. Sanciones a los empresarios que colaboren voluntariamente en la gestión . . . . .	212



4. <i>atala</i> . Kudeaketan borondatez laguntzen duten enpresen arau-hausteak . . . . .	191
30. artikulua. Arau-hauste arinak . . . . .	191
31. artikulua. Arau-hauste larriak . . . . .	193
32. artikulua. Arau-hauste oso larriak . . . . .	193
<b>IV. kapitulua.</b> Migrazio-mugimenduei eta atzerritarren lanari buruzko arau-hausteak . . . . .	195
1. <i>atala</i> . Migrazio-mugimenduei buruzko arau-hausteak . . . . .	195
33. artikulua. Kontzeptua . . . . .	195
34. artikulua. Arau-hauste arinak . . . . .	195
35. artikulua. Arau-hauste larriak . . . . .	195
36. artikulua. Arau-hauste oso larriak . . . . .	195
2. <i>atala</i> . Atzerritarren lan-baimenei buruzko arau-hausteak . . . . .	197
37. artikulua. Arau-hausteak . . . . .	197
<b>V. kapitulua.</b> Kooperatiba-sozietateen alorreko arau-hausteak . . . . .	197
38. artikulua. Kooperatiben alorreko arau-hausteak . . . . .	197
<b>VI. kapitulua.</b> Erantzukizunak eta zehapenak . . . . .	199
1. <i>atala</i> . Enpresaburuentzako eta, oro har, langileak edo berdinetsitakoak ez diren beste subjektuentzako zehapenei buruzko arau orokorrak . . . . .	199
39. artikulua. Zehapenak mailakatzeko irizpideak . . . . .	199
40. artikulua. Zehapenen zenbatekoa . . . . .	203
41. artikulua. Berrerortzea . . . . .	207
2. <i>atala</i> . Berriazko arauak . . . . .	209
1. azpiatala. Enpresaburuek lan-alorrean eta lan-arriskuen prebentzioaren alorrean dituzten erantzukizunak . . . . .	209
42. artikulua. Enpresaburuen erantzukizuna . . . . .	209
2. azpiatala. Gizarte Segurantzaren alorreko erantzukizunak . . . . .	211
43. artikulua. Enpresaburuen erantzukizunak . . . . .	211
44. artikulua. Gizarte Segurantzaren lan-istripu eta lanbidegaixotasunen mutua . . . . .	211
45. artikulua. Kudeaketan borondatez laguntzen duten enpresaburuentzako zehapenak . . . . .	213

Subsección 3. <sup>a</sup> Sanciones accesorias a los empresarios en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo, formación ocupacional y continua y protección por desempleo . . . . .	214
Artículo 46. Sanciones accesorias a los empresarios . . . . .	214
Subsección 3. <sup>a</sup> bis. Responsabilidades en materia de igualdad. . . . .	214
Artículo 46 bis. Responsabilidades empresariales específicas . . . . .	214
Subsección 4. <sup>a</sup> Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios en materia de empleo y de Seguridad Social . . . . .	216
Artículo 47. Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios . . . . .	216
<b>Capítulo VII.</b> Disposiciones comunes. . . . .	222
Artículo 48. Atribución de competencias sancionadoras . . . . .	222
Artículo 49. Actuaciones de advertencia y recomendación . . . . .	226
Artículo 50. Infracciones por obstrucción a la labor inspectora . . . . .	226
<b>Capítulo VIII.</b> Procedimiento sancionador . . . . .	228
Artículo 51. Normativa aplicable. . . . .	228
Artículo 52. Principios de tramitación . . . . .	230
Artículo 53. Contenido de las actas y de los documentos iniciados del expediente. . . . .	232
Artículo 54. Recursos. . . . .	234
<b>Disposiciones adicionales</b> . . . . .	234
<b>Disposición derogatoria</b> . . . . .	236
<b>Disposición final.</b> . . . . .	238
<b>LÉXICO.</b> . . . . .	245

3. azpiatala. Enpresaburuentzako zehapen osagarriak enpleguaren alorrean, enplegua sustatzeko laguntzen alorrean, lanerako eta etengabeko lanbide-prestakuntzaren alorrean eta langabezia-babesaren alorrean . .	215
46. artikulua. Enpresaburuentzako zehapen osagarriak . . . . .	215
3 bis azpiatala. Berdintasun-alorreko erantzukizunak . . . . .	215
46 bis artikulua. Enpresaburuen berariazko erantzukizunak .	215
4. azpiatala. Langile, eskatzaile eta onuradunentzako zehapenak enplegu eta Gizarte Segurantzaren alorrean . . . . .	217
47. artikulua. Langile, eskatzaile eta onuradunentzako zehapenak . . . . .	217
<b>VII. kapitulua.</b> Xedapen erkideak . . . . .	223
48. artikulua. Zigor-eskumenen esleipena . . . . .	223
49. artikulua. Ohartarazteko eta aholkatzeko jarduketak . . . . .	227
50. artikulua. Ikuskapen-lana oztopatzeagatik egindako arau-hausteak . . . . .	227
<b>VIII. kapitulua.</b> Zehapen-prozedura . . . . .	229
51. artikulua. Araudi aplikagarria . . . . .	229
52. artikulua. Izapidetze-printzipioak . . . . .	231
53. artikulua. Akten eta espedientea abiarazteko agirien edukia . . . .	233
54. artikulua. Errekurtsoak . . . . .	235
<b>Xedapen gehigarriak . . . . .</b>	235
<b>Xedapen derogatzailea . . . . .</b>	237
<b>Amaierako xedapena . . . . .</b>	239
<b>LEXIKOA . . . . .</b>	241

## Prólogo

El establecimiento de una terminología única en euskera en sectores del Derecho de gran desarrollo técnico y normativo se hace una necesidad cuando nos colocamos en el ámbito del Derecho del Trabajo.

En esta época convulsa por la crisis sistémica en la que nos encontramos, en plena crisis económica mundial, se hace aún más necesario volver la cabeza a un sector del Derecho directamente dirigido a la protección de los trabajadores para referirnos a la regulación de las relaciones laborales y de las nuevas condiciones de trabajo.

Hemos asistido en los últimos años a una serie de avances en materia de protección de los trabajadores, como fruto de la actividad sindical, y de los años de bonanza económica, que han provocado que nos encontremos a la cabeza de Europa en este asunto. Sin embargo, en la actualidad y como fruto sobre todo de la crisis económica, nos enfrentamos a un replanteamiento de todo este ámbito de protección, que aparece como muy peligroso e incluso fuera de lugar. En efecto, la protección del trabajador y en general la protección social es para nuestro Gobierno un elemento tan esencial que no debe sufrir ningún tipo de recorte.

Y esa es nuestra pretensión cuando regulamos y se aprueban leyes en nuestro quehacer diario. En este ejemplar que ahora prologo, se acumulan tres normas esenciales del ordenamiento jurídico laboral: el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Ley de Empresas de Trabajo Temporal y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Se trata de leyes de distinta relevancia y elaboradas en distinta época (*la primera en el año 2000, la segunda en 1994 y la tercera en 1985*), que se enfrentaron en cada momento a problemáticas distintas con distinto resultado. Se ha considerado conveniente acumular en una única publicación tres leyes emblemáticas

## Hitzaurrea

Garapen tekniko eta arau-emaile handia duten Zuzenbidearen sektoreetan premiazkoa da euskarazko terminologia bateratua finkatzea Lan Zuzenbidearen eremuan jarduten dugunean.

Sistemaren krisiaren ondoriozko gorabeheraz beteriko garai honetan, bete-betean mundu mailako krisi ekonomikoan sartuta gaudela, are beharrezkoagoa da zuzenean langileen babesari begiratzen dion Zuzenbidearen sektorera burua itzultzea lanaren arloko harremanak eta lan-baldintza berriak arautzeari buruz jarduteko.

Azken urteotan hainbat aurrerakuntza egin dira langileen babesaren eremuan, sindikatuen jardueraren eta oparoaldi ekonomikoko urteen emaitza gisa, eta horren ondorioz, Europa mailan aurrealdean gaude gai horri dagokionez. Hala ere, gaur egun, eta krisi ekonomikoaren ondorioz bereziki, babesaren eremu hori guztia berraztertzen ari da, oso arriskutsu eta lekuz kanpokotzat agertzen baita. Izan ere, langilearen babesa eta gizarte-babesa oro har funtsezko osagaia dira gure Gobernuarentzat, hain funtsezkoa ezen ez duen inolako murritzetarik pairatu behar.

Eta asmo horixe dugu gure eguneroko eginkizunetan arautu eta legeak onartzen ditugunean. Hitzaurre honen helburu den lan honetan, lanaren eremuko ordenamendu juridikoari dagozkion funtsezko hiru arau biltzen dira: Gizarte Alorrean Arau Hauste eta Zehapenei buruzko Legearen Testu Bategina, Aldi Baterako Lan Enpresen Legea eta Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoa.

Lege horiek ez dute denek garrantzi bera, eta ez dira, halaber, garai berean osatu (*lehena 2000. urtean, bigarrena 1994an eta hirugarrena 1985ean*); izan ere, unean uneko arazoei aurre egiten zieten, eta, hortaz, ez zituzten emaitza berberak izan. Komenigarritzat hartu da Lan Zuzenbidearen garapenean enblemati-

en el desarrollo del Derecho del Trabajo, ya que en aras de la unificación y armonización terminológicas, es preciso tratar de forma conjunta las tres.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) en su interpretación jurisprudencial, va mucho más allá que el simple desarrollo del derecho fundamental a la libertad sindical consagrado en el art. 28.1 CE. De tal forma que, según dicha doctrina, las garantías prescritas en esta norma forman parte del propio contenido constitucional porque la Ley orgánica, que está habilitada para ello por la propia Constitución (*artículos 53 y 81 CE*), lo ha considerado como algo necesario para el ejercicio del derecho sindical.

Así, como ha señalado también la doctrina científica ratificada por la jurisprudencia más reciente, ese contenido añadido aparece como una manifestación histórica del derecho que, en este sentido, forma parte del contenido constitucional y desempeña un papel relevante. De hecho, gracias a él se produce la adaptación del derecho a las exigencias de la realidad social de cada momento. El contenido constitucional comprende, por tanto, el contenido esencial del derecho y su contenido histórico o variable, que introduce la Ley orgánica, y ambos entran dentro del ámbito del proceso de tutela sindical. (*SSTS, Sala Cuarta, de 03/05/2011, Rec. 168/2010, Roj. STS 3279/2011 y de 30/06/2011, Rec. 3511/2010, Roj. STS 5869/2011*).

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social tiene una especial relevancia en la medida en que concretó el régimen de sanciones en el orden social. El Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 57 de su versión inicial, enunciaba a título general las infracciones y sanciones administrativas en el orden laboral, sin establecer sus tipos y sanciones. Es decir, sin respetar los principios informadores del derecho sancionador, consagrados en el artículo 25 CE 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 citado texto Constitucional.

Esta situación generó un derecho pre-constitucional que, agrupado bajo la rubrica genérica de lo social, acumulaba una normativa sancionadora que se encontraba dispersa en numerosas disposiciones, la mayoría reglamentarias, aprobadas por decreto o simple orden ministerial cuya vigencia se mantuvo, en principio, por considerarse validas con arreglo al sistema de producción de normas del ordenamiento jurídico preconstitucional.

Esta situación se vio agravada cuando el Real Decreto 2347/1985, de 4 de diciembre, que desarrollaba el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores, fue

koak izan diren hiru lege argitalpen bakar batean biltzea, ezinbestekoa baita hirurak batera lantzea, terminologia bateratzearen eta harmonizatzearen mesedetan.

Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoa (SALO) EE 28.1. artikuluan ezarritako sindikatu-askatasunaren oinarrizko eskubidearen garapen hutsetik askoz haratago doa jurisprudentziaren interpretazioari dagokionez. Era horretara, doktrina horren arabera, arau horretan agindutako bermeak Konstituzioaren beraren edukiaren parte dira; izan ere, Lege organikoak, Konstituzioak berak horretarako gaituak (*EK 53. eta 81. artikulua*), funtsezkotzat hartu du sindikatu eskubidea erabiltzeko.

Era horretara, jurisprudentzia berrienak berretsitako doktrina zientifikoak adierazi bezala, erantsitako eduki hori eduki konstituzionalaren parte den zuzenbidearen adierazpen historiko gisa ageri da, eta garrantzizko zeregina betetzen du. Izan ere, hari esker egokitzen da zuzenbidea unean uneko gizarte-errealitatearen eskakizunetara. Eduki konstituzionalak, beraz, zuzenbidearen funtsezko edukia eta haren eduki historikoa edo aldakorra (Lege organikoa sartzen duena) hartzen ditu bere baitan, eta biak sartzen dira sindikatu zaindaritza-prozesuaren eremuaren barruan. (*SSTS, Laugarren Aretoa, 2011/05/03ekoa, Rec. 168/2010, Roj. STS 3279/2011 eta 2011/06/30ekoa, Rec. 3511/2010, Roj. STS 5869/2011*).

Gizarte Alorrean Arau Hauste eta Zehapenei buruzko Legeak garrantzi berezia du, izan ere, zehapenen erregimena zehaztu zuen lanaren arloan. Langileen Estatutuak, hasierako bertsioaren 57. artikuluan, modu orokorrean agertzen zituen lan-arloko arau-hauste eta zigor administratiboak, motak eta zigorrak finkatu gabe. Hau da, EE 25. artikuluan landutako zuzenbide zigortzailearen printzipio informatzaileak errespetatu gabe; kontuan hartu behar da zuzenbideko estatu sozial eta demokratiko batean horiek direla herritarren bermeak. Printzipio horien artean daude, diziplina administratiboaren eremuan zein zigorraren eremuan, aipatutako testu konstituzionaletik eratorritako legez-kotasun eta tipikotasunekoak.

Egoera horrek konstituzioaurreko zuzenbide bat sortu zuen, gizarte-alorren izenburupean hainbat xedapenetan sakabanaturik zeuden arau zigortzaileak biltzen zituena; xedapen horietako gehienak arauzkoak ziren eta dekretu bidez edo, besterik gabe, ministerioaren aginduz onartu ziren. Horien indarraldiari eutsi zitzaion, lehen batean, egokitzen hartzen zirelako konstituzioaurreko ordenamendu juridikoaren arauak sortzeko sistemaren arabera.

Egoera hori larritu egin zen Epaitegi Goreneko Hirugarren Salak, 1986ko azaroaren 10eko epaian, baliogabetzat jo zuelako Langileen Estatutuaren

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 planteaba, pues, la necesidad de promulgar una norma con rango de Ley que cumpliera con todas las garantías exigibles. Situación resuelta, en primera instancia, por la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Sin embargo, dicha Ley se promulgó con tantas carencias que muy pronto quedó obsoleta y debió ser modificada, por sucesivas leyes en los siguientes años.

Junto con ello, nuevamente, se reprodujeron los anteriores errores de dispersión en normas todas ellas con rango de Ley, que generaron una indeseable desintegración de la legislación social sancionadora. A lo que coadyuvó, fundamentalmente, el desarrollo del propio Estatuto de los Trabajadores mediante la promulgación de un nuevo texto refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que terminó por derogar tácitamente la ya frustrada Ley 8/1988.

Esta situación de inseguridad jurídica fue resuelta por la sentencia del Tribunal Constitucional 195/1996, de 28 de noviembre, que establece la correspondencia al legislador estatal de la tarea de reelaborar la Ley 8/1988, en aras del respeto y clarificación del orden constitucional de competencias y en beneficio de la seguridad jurídica, imprescindibles en materia sancionadora. Situación resuelta bastante después gracias a la Disposición Adicional primera de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, que autorizó al Gobierno para elaborar un texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social en el que integrar, debidamente regularizadas, aclaradas y sistematizadas, las distintas disposiciones legales que enumera.

Por lo que, llegados a este extremo, podemos afirmar que el vigente Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por vía de urgencia mediante el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, ha restituido en nuestro ordenamiento la seguridad jurídica perdida durante largo tiempo en una materia tan sensible como la disciplinaria administrativa del orden laboral. Afirmación que debe ponerse en valor en la actual coyuntura, ante la desregulación que padece nuestro marco de condiciones de trabajo tras la reciente aprobación del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.



57. artikulua garatzen zuen abenduaren 24ko 2347/1985 Errege Dekretua, legezkoatasunaren eta tipikotasunaren printzipio konstituzionalaren kontraketat hartzen baitzuen, Konstituzioaren 25.1 artikulua betetzen ez zuen konstituzioaren ondoko arau gisa.

Beraz, berme galdagarri guztiak beteko zituen Lege mailako arau bat aldarrikatu behar zen. Egoera hori, lehen batean, Gizarte Arloko Arau Hausteei eta Zigorrei buruzko apirilaren 7ko 8/1988 Legeak konpondu zuen. Edonola ere, Lege hori gabezia askorekin aldarrikatu zen, eta berehala gelditu zen zaharkitua eta hurrengo urteetan aldatu behar izan zen hurrenez hurrengo legeen bitartez.

Horrekin batera, Lege mailako arauetan aurretik egindako sakabanatze akats berak egin ziren berriro ere, eta horrek legeria sozial zigortzailearen desgite arriskutsua eragin zuen. Horretan asko lagundu zuen Langileen Estatu-tuaren beraren garapenak, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilearen bitartez onartutako testu berritu baten aldarrikapenaren bidez; Errege Dekretu horrek, azkenik, huts egindako 8/1988 Legea indargabetu zuen, aipatu gabe.

Segurtasun juridikorik ezean oinarritutako egoera hori azaroaren 28ko Konstituzio Epaitegiaren 195/1996 epaiaren bitartez konpondu zen, hark adierazten baitzuen estatuko legegileari zegokiola 8/1988 Legea berregiteko zeregina, eskumenen ordena konstituzionala errespetatzearen eta argitzearen ize-nean eta segurtasun juridikoaren mesedetan —eta horiek funtsezkoak dira zehapenari dagokionez—. Egoera hori dezente geroago konpondu zen Gizarte Alorrean Arau Hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu berritu bat egiteko Gobernuak baimendutako Neurri fiskalen, administratiboaren eta gizartearen alorrekoen abenduaren 29ko 55/1999 Legearen lehenengo Xedapen Gehigarriari esker, eta bertan biltzen ziren, behar bezala araututa, argituta eta sistematizatuta, zerrendatzen dituen legezko xedapenak.

Beraz, behin maila horretara iritsita, argi adieraz dezakegu Gizarte Alorrean Arau Hauste eta Zehapenei buruz indarrean den Legearen Testu Bateginak, abuztuaren 4ko 5/2000 Errege Dekretu Legegilearen bitartez premiazko bidetik onartuak, gure ordenamenduan lehengoratu egin duela, garrantzi handikoa den lanaren mailako diziplina administratiboaren gaian, denbora luzean galdutako segurtasun juridikoa. Baieztapen horri balioa eman behar zaio gaur egungo egoeran, lan-merkatuaren erreformarako premiazko neurriei buruzko otsailaren 10eko 3/2010 Lege-Errege Dekretu onartu berriaren ondoren lan-baldintzen gure esparruak jasan duen desarautzea dela-eta.

Por último, se integra en este volumen la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, que igualmente nace de la grave dispersión producida, en el orden laboral, durante la transición y los primeros años de nuestra democracia.

Tal es así que, su habilitación legal, obedece más bien a una alegal armonización de las reglas laborales existentes en la Unión Europea, dentro de la lógica de funcionamiento del mercado único. Lo cual no deja de plantear su propia incongruencia ya que, desde finales de la década de los sesenta, los países centrales de la Unión Europea teniendo ratificado, al igual que España, el Convenio 96 de la OIT, han venido regulando la actividad de las empresas de trabajo temporal por entender que su actuación, cuando se desarrolla de forma debidamente controlada, lejos de perjudicar a los trabajadores por ellas contratados pueden canalizar un volumen muy importante de empleo cuya especialización e inmediatez en la respuesta, sobre todo en el sector servicios, no puede ofrecerse a través de los mecanismos tradicionales.

Desde ese convencimiento, en cuanto que los riesgos imputados a las empresas de trabajo temporal no derivan necesariamente de la actividad que realizan sino, en todo caso, de una actuación clandestina, se hizo necesario ampararla, forzadamente, en el artículo 2 de la Ley 10/1994, de 12 de mayo, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, para establecer así su régimen jurídico. Y ello, porque nuestro país estuvo ajeno a todo el proceso expuesto, al prohibirse en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, así como para la utilización de los servicios de dichos trabajadores sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan, pese a admitir otras fórmulas de descentralización de la actividad laboral y del concepto clásico de empresa como son las contrata o subcontratas, a que hace referencia el artículo 42 de dicho texto legal.

Las buenas intenciones que, pese a todo, promovieron la promulgación de dicha Ley de Empresas de Trabajo Temporal para garantizar, mediante limitaciones y controles para dichas empresas temporales y el mantenimiento, en todo caso, de los derechos laborales y de protección social, han quedado totalmente desdibujadas por la reforma operada en el mercado laboral por el reciente Real Decreto-Ley 3/2012. Puede que las bondades de la Ley 14/1994 resulten ahora más nítidas, ante la desregulación que padece nuestro marco de condiciones de trabajo.

Estos temas cobran especial interés en un momento convulso en los derechos de los trabajadores ante la actual de crisis, por lo que se hace especialmente interesante que se realice esta publicación, consolidando así la terminología laboral en euskera a los efectos de su utilización por los operadores jurídicos.

Azkenik, ale honetan Aldi Baterako Lan Enpresak arautzen dituen ekainaren 1eko 14/1994 Legea sartzen da; trantsizioan eta gure demokraziaren lehenengo urteetan sortua da hori ere, lanaren alorrean gertatutako sakabanatze larraren ondorioz, hain zuzen ere.

Horrenbestearaino da hori horrela, ezen, haren legezko gaikuntza Europar Batasunean dauden lanaren arloko arauen harmonizazio alegalari zor zaion batez ere, merkatu bakarraren funtzionamenduaren logikaren barruan. Eta horrek bere inkongruentziarik eza adierazten du, izan ere, hirurogeiko hamarraldia- ren amaieran Europar Batasuneko erdialdeko herrialdeak, Espainiak bezalaxe LANEren 96 Hitzarmena berretsita edukita ere, aldi baterako lan-enpresen jarduera arautuz joan dira, uste osoa baitute horien jarduerak, behar bezala kontrolatzen denean, horiek kontratatutako langileak kaltetu ez ezik, enplegu bolumen handia bideratu dezakeela; izan ere, horien espezializazioa eta erantzunaren berehalakotasuna —zerbitzuen sektorean bereziki— ezin eskain liteke mekanismo tradizionalen bitartez.

Uste sendo horretatik abiatuta, aldi baterako lan-enpresei egotzen zaizkien arriskuak ez direnez nahitaez egiten duten jardueraren ondorio, jarduera klandestinoaren ondorio baizik, beharrezkoa izan zen hura Enplegua Sustatzeko Presako Neurrien maiatzaren 12ko 10/1994 Legearen 2. artikuluan nahitaez babestea, haien erregimen juridikoa ezartzeko. Eta hori guztia gure herrialdea azaldutako prozesu horretatik urrun egon zelako, Langileen Estatutuko 43. artikuluan debekatu egiten baitzen langileak bildu eta kontratatzea gero enpresaburu bati aldi baterako uzteko edo lagatzeko eta langile horien zerbitzuak lan egiten duten enpresako langile taldean sartu gabe erabiltzeko; hala ere, onartzen ziren lan-jarduera eta enpresa kontzeptu klasikoa (hala nola kontratak edo azpikontratak) dezentralizatzeko beste formula batzuk, aipatutako lege horretako 42. artikuluan aipatuak.

Aldi Baterako Lan Enpresen Lege horren aldarrikapenak aldi baterako enpresa horiei mugak eta kontrolak ezarriz eta lan arloko eskubideei eta gizarte babesari eutsiz bultzatu zituen asmo on horiek, ordea, erabat lausotuta gelditu dira 3/2012 Errege Dekretu berriak lan-merkatuan eragindako erreforma dela medio. Baliteke 14/1994 Legearen ontasunak orain garbiagoak izatea, lan-baldintzen gure esparruaren desarautzea dela-eta.

Gai horiek interes berezia dute gaur egungo krisi egoeran langileen eskubideei dagokionez bizi den une gorabeheratsu honetan; beraz, bereziki interesgarria da argitalpen hau, sendotu egingo baita lanaren arloko euskarazko terminologia, eragile juridikoei erabiltzeko xedez.

Quiero agradecer, una vez más, al equipo de la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea y en concreto a los autores de esta traducción, profesores del Área de Derecho del Trabajo, su dedicación en la consecución de una terminología jurídica en euskera que permita a los operadores jurídicos su empleo en la práctica del Derecho.

Idoia MENDIA CUEVA  
Consejera de Justicia y Administración Pública

Eskerrak eman nahi dizkiot, berriro ere, Euskal Herriko Unibertsitateko taldeari eta, modu berezian, Lanaren Zuzenbide Saileko irakasle diren itzulpen honen egileei, eragile juridikoei beren jardunean erabiltzeko aukera emango dien terminologia juridiko bat lortzeko arduragatik.

Idoia MENDIA CUEVA  
Justizia eta Herri Administrazio sailburua



# Aurkezpena

Irakurleak esku artean duen «Lan eremuko hainbat lege» bilduma honetan, esparru desberdinetako hiru lege aurkituko ditu. Bizi dugun krisialdiaren testuinguruan, lan-zuzenbideak astindu nabarmena jasan du, uholde neoliberalaren eraginez. Hemen aurkezten ditugun legeek jasan duten aldaketa, momentuz, ez da handia izan (aldi baterako laneko enpresen jarduera esparruaren hedapena alde batera utzita).

Lehena, askatasun sindikaleko lege organikoa da. Askatasun sindikala Konstituzioak jasotzen duen lan-arloko oinarritzko eskubide bakarra da, grebarekin batera. Izan ere, sindikalismoak berebiziko garrantzia du gure lan-harremanen eremuan, langile indibidual bakartiaren indar eskasa biderkatuz, langileen interes kolektiboen ordezkari gisa, modu honetan lan-harremanen sisteman nolabaiteko oreka ahalbideratu nahian.

Azken erreformek autonomia kolektiboa eta, bide batez, sindikalismoa erasotu dute, besteak beste, derrigorrezko arbitrajea eta enpresa mailako hitzarmenaren lehentasuna legez inposatuz. Dena den, hor jarraitzen du sindikatuak eta bere goren mailako aitorten konstituzionalak, lan-harremantetan gutxieneko oreka eta justizia lortzeko ezinbesteko tresna gisa.

Bigarrena, aldi baterako laneko enpresen (ABLE) legea da. Lan-merkatuan gero eta pisu gehiago dute enpresa hauek eta, berriki, azken erreformak enplegatze agentzia gisa jarduteko aukera ireki die. Printzipioz, enpresa bakoitzak behar dituen langileak zuzenean kontratatu beharko lituzke eta, horren arabera, historikoki ABLE-ek egiten dutena delitutzat jo da, onartezina den langile-trafikoan aritzeagatik. 90eko hamarkadaz geroztik, enplegu-politika bultzatzeko asmoz, ABLE-ak legezatu eta erregulatu dira. Baimen administratiboa behar

dute sortzeko, eta enpleguko zerbitzu publikoen kontrolpean daude halaber, enpleguaren gai sentsiblean gehiegikeriak ekiditeko.

Esan ohi da oso baliagarriak direla enplegua sustatzeko, enpresei dagokienez, behar dituzten soslaiako langileak azkar eskeintzen dizkietelako eta, aldi berean, langabetuei enplegua lortzeko aukerak zabaltzen dizkietelako. Bestalde, aldi baterako lan prekarioa eskeintzen dutenez, kalitate eskaseko lan-merkatua bultzatzen dutela leporatzen zaie.

Hirugarren legea, gizarte arloko arau-hauste eta zehapenei buruzkoa da. Gaur egun indarrean dagoen Gizarte Arloko Arau Hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina, 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuak, abuztuaren 4koak onartu zuen. Jakina denez, legeriak ezartzen dituen betebeharrak betearazteko helburuarekin, legeri honek berak, zigorrak arautzen ditu betebeharrak horiek urratzen diren kasuetarako. Eta hauxe da Gizarte Arloko Arau Hauste eta Zehapenei buruzko lege honen zeregina. Lege honen edukia, gizarte arloko beste hainbat arauarekin eta haietan ezarritako betebeharrekin dago lotuta, eta bere helburua da, beste arau horiek ezartzen dituzten gizarte arloko betebeharrak urratzen diren kasuetarako, arau-haustea eta zehapenak arautzea.

Lege honen baitan arautzen dira bai lan arloko arau-haustea, bai Gizarte Segurantzaren arlokoak, bai migrazio-mugimenduei eta atzerritarren lanari buruzko arau-haustea eta baita ere kooperatiba-sozietateen alorreko arau-haustea. Honek esan nahi du, gai hauetako legeria maiz aldatzen denez, aldaketa horiek ere eragina izaten dutela Gizarte Arloko Arau Hauste eta Zehapenei buruzko Lege honetan. Jakina denez, azkeneko hilabeteetan, aldaketa asko egin dira Espainian, gizarte arloko garrantzi handiko arauetan, eta berrikuntza hauek ere, gure arau honetara aldaketak ekarri dituzte.

Aitor BENGOTXEA ALKORTA  
Elixabete ERRANDONEA ULAZIA  
UPV/EHUko Lanaren eta Gizarte Segurantzaren irakasleak



11/1985 LEGE ORGANIKOA,  
ABUZTUAREN 2koa,  
ASKATASUN SINDIKALARENA

---

LEY ORGÁNICA 11/1985,  
DE 2 DE AGOSTO,  
DE LIBERTAD SINDICAL

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Uno de los principios jurídicos fundamentales en que se basa el actual sistema de relaciones laborales en España es el contenido en el artículo 28.1 de la Constitución española de 1978, el cual reconoce el derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental de «todos a sindicarse libremente».

En nuestro ordenamiento constitucional, la facultad de actuar en tutela y en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores se atribuye a los propios sujetos protagonistas del conflicto, como expresión de su posición de libertad y eligiendo, en ejercicio de su propia autonomía, los medios más congruentes a dicho fin.

Reconocido el derecho a la libre sindicación como derecho fundamental de los españoles, forzosa resulta su conexión con el reconocimiento expreso que efectúa el artículo 7 de la Constitución a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales como organizaciones que «contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» y al imperativo constitucional de que «su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley», con la precisión de que «su estructura interna y su funcionamiento deberán ser democráticos».

El derecho a la libertad sindical, genéricamente expresado, para todos los españoles, tanto en su aspecto positivo —derecho a la libre sindicación—, como negativo —derecho a la no sindicación—, así como el expreso reconocimiento constitucional que de las organizaciones sindicales efectúa el artículo 7, exige un desarrollo legal que tiene su justificación y acogida en el artículo 9.2, de la Constitución, que establece que «corresponde a los Poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social». Desarrollo legislativo que debe efectuarse, siguiendo los propios preceptos constitucionales, a través de la aplicación de los artículos 53 y 81, que establecen que «sólo por Ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades», «reconocidos en el capítulo II del presente título» (artículo 53.1) y que «son Leyes orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas» (artículo 81.1).

Resulta así imperativo el desarrollo del artículo 28.1, de la Constitución mediante una Ley de carácter orgánico, cuyo alcance precisa la disposición fi-

## ZIOEN AZALPENA

Lan-harremanen sistemak Espainian gaur egun oinarri duen funtsezko printzipio juridikoetako bat 1978ko Espainiako Konstituzioaren 28.1 artikuluan edukia da, zeinaren bidez askatasun sindikalerako eskubidea aitortzen baita «denek libreki sindikatze» duten oinarritzko eskubide gisa.

Gure konstituzio-ordenamenduan, langileen interes kolektiboen babes eta defentsan jarduteko ahalmena gatazkaren protagonista diren subjektuei berei esleitzen zaie, haien askatasunezko egoeraren adierazgarri, eta, beren autonomia baliaturik, helburu horretarako bitartekorik egokienak aukera ditzakete.

Libreki sindikatze eskubidea espainiarren oinarritzko eskubide gisa aitorturik, nahitaezkoa da eskubide hori lotzea Konstituzioaren 7. artikuluan egiten den aitortpenarekin zein han jasotzen den konstituzio-aginduarekin, artikulua horretan, batetik, berariaz aitortzen baita langileen sindikatuak eta enpresaburuak elkarteak «lagungarri direla dagozkien interes ekonomiko eta sozialak babesteko eta sustatzeko», eta, bestetik, «librea dela halako erakundeak sortzea eta guztiek ere beren jarduera izatea, Konstituzioaren eta legearen errespetuan», «demokratikoak izan beharko dutela barne-egituraz eta jokamoldez» zehaztuta.

Askatasun sindikalerako eskubidea espainiar guztientzat orokorki adierazita dago, bai haren alderdi positiboan —libreki sindikatze eskubidea—, bai negatiboan —ez sindikatze eskubidea—, eta eskubide horrek eta Konstituzioak 7. artikuluan erakunde sindikalei egiten dien berariazko aitortpenak legezko garapena eskatzen dute, Konstituzioaren 9.2 artikuluan justifikatzen eta jasotzen den bezala, artikulua horretan ezartzen baita «botere publikoen egitekoa dela bai bideak jartzea norbanakoen nahiz taldeen askatasuna eta berdintasuna bene-benetakoak izan daitezen, bai askatasun eta berdintasun horiek galarazten edo osotara garatzea zailtzen duten oztupoak kentzea, bai eta herritar guztiei aukera egokia ematea bizitza politiko, ekonomiko, kultural eta sozialean parte hartzeko». Legezko garapen hori, Konstituzioaren beraren manuei jarraiturik, 53. eta 81. artikulua aplikatuz egin beharra dago, haietan ezartzen baita «titulu honetako II. kapituluak aitortutako eskubide eta askatasunak» nola erabili «legez soilik arautu daitekeela, betiere funtsezko edukia errespetatuz» (53.1 artikulua) eta «lege organikoak direla oinarritzko eskubideak eta askatasun publikoak garatzen dituztenak» (81.1 artikulua).

Horrela, bada, 28.1 artikulua lege organiko bidez garatu behar zen Konstituzioaren aginduz, eta agindu hori betetzera dator askatasun sindikalaren lege

nal segunda, viniendo a cumplir este mandato la actual Ley orgánica de Libertad Sindical.

La Ley orgánica pretende unificar sistemáticamente los precedentes y posibilitar un desarrollo progresivo y progresista del contenido esencial del derecho de libre sindicación reconocido en la Constitución, dando un tratamiento unificado en un texto legal único que incluya el ejercicio del derecho de sindicación de los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 103.3, de la Constitución y sin otros límites que los expresamente introducidos en ella.

No se ocupa el proyecto de Ley de desarrollar el derecho a la libre sindicación de los empresarios por entender que basta a ese respecto, en relación con el desarrollo legislativo del artículo 28.1, de la Constitución española, constitucionalizar y mantener la plena vigencia de lo establecido en materia de asociacionismo empresarial por la Ley 19/1977, de 1 de abril.

El título I, bajo el epígrafe «De la libertad sindical», regula los ámbitos subjetivos y objetivos de la Ley.

Se fija el ámbito subjetivo de la Ley, incluyendo a todos los trabajadores por cuenta ajena, lo sean o no de las Administraciones públicas. Únicamente quedan exceptuados del ejercicio del derecho los miembros de las Fuerzas e Institutos Armados de carácter militar, así como los Jueces, Magistrados y Fiscales, mientras se hallen en activo; excepción que se sigue en función de la literalidad del artículo 28.1 y el artículo 127.1 de la Constitución. Se remite a una norma específica la regulación del derecho de las Fuerzas de Seguridad e Institutos Armados de carácter civil.

El artículo 2 fija el contenido del derecho de libre sindicación sistematizado en dos niveles: el contenido de la libre sindicación de los trabajadores, positiva y negativa, y el contenido de la libertad sindical de las organizaciones sindicales o sindicatos de trabajadores en términos que la Ley utiliza como sinónimos. En este precepto se recoge exhaustivamente la doctrina internacional más progresista sobre contenido, independencia y libertad de actuación de los sindicatos.

El título II, bajo el epígrafe de «Del régimen jurídico sindical», regula la adquisición de personalidad jurídica de los sindicatos y el régimen de responsabilidades.

Se regula el procedimiento para la adquisición de personalidad jurídica de las organizaciones y el control jurisdiccional de una posible no conformidad a derecho de los Estatutos. Los requisitos formales son mínimos y aceptados in-

organiko hau, zeinaren bigarren azken xedapenak zehazten baitu lege organikoaren izaera noraino iristen den.

Lege organiko honek Konstituzioak libreki sindikatzeke aitortzen duen eskubidearen aurrekariak sistematikoki bateratu nahi ditu eta haren funtsezko edukiaren garapen mailakatua eta aurrerakoa ahalbidetu, tratamendu bateratua emanez lege-testu bakar batean, eta barne hartuz funtzionario publikoen sindikatzeko eskubidea, Konstituzioaren 103.3 artikuluan aipatutakoa, hartan espresuki ezarritakoez beste mugarik gabe.

Lege-proiektuak ez du garatzen enpresaburuek libreki sindikatzeke duten eskubidea, gai horri dagokionez aski jotzen baitira, Espainiako Konstituzioaren 28.1 artikulua legegintza-garapenari dagokionez, konstituzionalizatzea eta apirilaren 1eko 19/1977 Legeak enpresaburuen elkartegintzaren alorrean ezarritakoa guztiz indarrean iraunaraztea.

I. tituluak, «Askatasun Sindikala»ren izenburupean, Legearen eremu subjektiboak eta objektiboak arautzen ditu.

Legearen eremu subjektiboa finkatzen da, besteren konturako langile guztiak barne harturik, administrazio publikoak izan edo ez. Indar armatuetako kideak eta izaera militarreko institutu armatuetakoak baino ez dira gelditzen eskubidearen erabileratik kanpo, bai eta epaileak, magistratuak eta fiskalak ere, jardunean diren bitartean; salbuespen horiek egin behar baitira Konstituzioaren 28.1 eta 127.1 artikuluek esandakoari jarraiturik. Berariazko arau batean arautuko da izaera zibileko segurtasun-indarren eta institutu armatuen eskubidea.

2. artikulua libreki sindikatzeke eskubidearen edukia finkatzen du, bi mailatan sistematizaturik: langileen sindikatzeko libre positibo zein negatiboaren edukia, batetik, eta langileen sindikatuen edo erakunde sindikalen askatasun sindikalaren edukia, bestetik, bi izendapen horiek Legeak sinonimotzat harturik. Manu horretan nazioarteko dotrinarik aurrerakoiena jasotzen da, sindikatuen edukiari, independentziari eta jardun-askatasunari dagokionez.

II. tituluak, «Araubide juridiko sindikala»ren izenburupean, sindikatuek nortasun juridikoa nola eskuratu eta zer erantzukizun dituzten arautzen du.

Hartan arautzen da nortasun juridikoa eskuratzeko prozedura, bai eta estatutuak zuzenbidearekin bat ote datozen ebazteko jurisdikzio-kontrola ere. Formazko betekizunak ahal den txikienak eta nazioartean onartuak dira; adminis-

ternacionalmente; el único control administrativo es el puramente formal y el de depósito estatutario a efectos de publicidad, debiendo engranarse este artículo con la disposición final primera en que la competencia para el depósito de Estatutos de los sindicatos corresponde al IMAC o a los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas que tengan atribuida esta competencia.

Asimismo se regula el régimen de responsabilidades de los sindicatos, declarándose la inembargabilidad de las cuotas sindicales.

El título III, bajo el epígrafe «De la representatividad sindical», regula el concepto de sindicato más representativo y la capacidad representativa de éstos.

Los artículos 6 y 7 delimitan el concepto de sindicato más representativo en base al criterio de la audiencia del sindicato, medida por los resultados electorales en los órganos de representación unitaria en los centros de trabajo, criterio tradicional ya en nuestro ordenamiento y que ha sido objeto de examen por el Tribunal Constitucional, que lo admite como reserva del legislador. El concepto conjuga el reconocimiento jurídico de la mayor representatividad con el respeto al artículo 14 de la Constitución, la objetividad y la razonabilidad del mínimo de audiencia exigible: el 10% a nivel estatal y el 15% a nivel de ámbito autonómico, introduciendo, en ese ámbito, un mínimo de 1.500 representantes, en aras al respeto del principio de igualdad que podría quebrarse con sólo la referencia porcentual, teniendo en cuenta la heterogeneidad y diferencias de población asalariada y funcionarial entre las distintas Comunidades Autónomas del Estado.

Tal vez el porcentaje establecido parezca reducido, pero la pretensión es abrir la legislación lo más posible al pluralismo sindical, fomentándolo, a través de los tres niveles de mayor representatividad que diseñan los artículos 6 y 7 de la Ley, primando el principio de igualdad sobre lo que podría ser un razonable criterio de reducir a través de la Ley la atomización sindical, evolución que se deja al libre juego de las fuerzas sindicales con presencia en las relaciones de trabajo.

El artículo 6.3 recoge con amplísimo criterio la capacidad representativa que en los distintos aspectos es necesario reconocer a los sindicatos más representativos como vehículo de democratización de las relaciones laborales en los centros de trabajo y fuera de él, desarrollando así los artículos 7, 9.2 y el 129 de la Constitución.

trazio-kontrol bakarra formazko kontrol hutsa eta estatutuak publizitaterako gordailutzearen izapidea dira; eta artikulua hori lehen azken xedapeneko 2. puntuarekin lotu beharra dago, zeinaren arabera sindikatuen estatutuak gordailutzeko eskumena honako erakunde hauei baitagokio: Bitartekotza, Arbitraje eta Adiskidetze Institutuari edo eskumen hori esleituta daukaten autonomia-erki-degoen gobernu-organoei.

Orobat arautzen dira sindikatuen erantzukizunak, eta deklaritzen da ezin enbargatuko direla kuota sindikalak.

III. tituluak, «Ordezkaritasun sindikala»ren izenburupean, arautzen ditu ordezkaritasun nagusiko sindikatuaren kontzeptua eta halakoan ordezkaritza-ahalmena.

6. eta 7. artikuluek mugatu egiten dute ordezkaritasun nagusiko sindikatuaren kontzeptua, sindikatuaren audientzia irizpide-oinarri harturik. Audientzia hori neurtzeko, lantokietako ordezkaritza bateratuko organoetan lortu diren hauteskunde-emaizak hartzen dira kontuan, irizpide hori ohiturazkoa baita gure ordenamenduan eta Konstituzio Auzitegiak aztertu eta legegilearentzako erreserba gisa onartzen baitu. Kontzeptu horrek ordezkaritasun nagusiaren aitortza juridikoa bateragarri egiten du Konstituzioko 14. artikulua errespetuarekin eta eskatzen den gutxieneko audientziaren objektibotasun eta arrazoizkotasunarekin; gutxieneko hori % 10 da estatu osoan, eta % 15, autonomia-erkidegoetan; azken horietan 1.500 ordezkariren gutxieneko kopuru bat ere ezartzen da, berdintasun-printzipioa errespetatzeko, ehunekoetako erreferentzia soilaz printzipio hori hauts baitaiteke, soldatapeko eta funtzionarioetan Estatuko autonomia-erkidegoen artean dauden desberdintasunak eta heterogeneotasuna kontuan izanik.

Beharbada, murrizta dirudike ezarritako ehunekoak, baina legeria aniztasun sindikalerantz ahal den gehiena zabaltzea da asmoa, eta horretara datoz Legearen 6. eta 7. artikuluetan ordezkaritasun nagusia taxutzen duten hiru mailak, haien bidez berdintasun-printzipioari ematen baitzaio nagusitasuna, Legearen bidez atomizazio sindikala murriztearen gainetik, murrizte hori arrazoizko irizpidea izan litekeen arren. Aukera hori, hala ere, zabalik uzten da, lan-harremanetan presentzia duten indar sindikalen arteko joko librearen mende.

6.3 artikulua, irizpide guztiz zabalarekin jasotzen du ordezkaritasun handiena duten sindikatuei hainbat alderditan aitortu beharreko ordezkaritza-ahalmena lantokietako eta lantokietatik kanpoko lan-harremanen demokratizazio-tresna gisa, horrela garatuz Konstituzioko 7, 9.2 eta 129. artikulua.

El título IV, bajo el epígrafe «De la acción sindical», viene a recoger con carácter normativo las competencias, facultades y garantías que en esta materia se introdujeron en España por primera vez a través del Acuerdo Marco Interconfederal.

Interesa destacar sobre todo el contenido del artículo 11, que introduce con rango de Ley orgánica en nuestro país lo que se ha dado en llamar «canon de negociación»; en principio se podría pensar que esta materia debía regularse sistemáticamente en el título III del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta la remisión específica que se efectúa a la negociación colectiva; sin embargo, teniendo en cuenta la específica finalidad sindical del concepto, no parece dudoso que la introducción de esta medida normativa afecte al contenido del artículo 28.1 de la Constitución, y es, por tanto, materia de Ley orgánica. La constitucionalidad del precepto, frecuente en los ordenamientos occidentales, no es dudosa en cuanto desarrollo del artículo 28.1 de la Constitución, en la medida que su objetivo es fortalecer el movimiento sindical y, por tanto, es concordante con el artículo 9.2 de la Constitución, sin que pueda sostenerse seriamente que la adopción de esta medida, por otra parte no imperativa y que en todo caso ha de ser resultado de una negociación libre y voluntaria, afecte o pueda afectar al contenido esencial de otros derechos fundamentales o cívicos reconocidos en la Constitución, puesto que, en todo caso, se exige voluntariedad de los trabajadores.

El título V, bajo el epígrafe «De la tutela de la Libertad Sindical y represión de las conductas antisindicales», regula la importante materia de garantías jurisdiccionales frente a posibles conductas lesivas o contrarias al derecho constitucionalmente protegido y al desarrollo legal que del mismo se efectúa en la Ley.

Previa la declaración de nulidad radical de cualquier conducta del empleador, sea empresario o de Administraciones públicas, la Ley recoge la más progresiva doctrina moderna y de nuestro Tribunal Constitucional en esta materia, que en síntesis consiste en establecer la legitimación sindical específica de los sindicatos frente a actos individuales de un empresario, incluso aunque no incidan directamente sobre la personalidad jurídica de aquél; posibilitar la acción judicial de los sindicatos como coadyuvantes y garantizar la eficacia de la protección mediante un mecanismo procesal preferente y sumario conectado con eventuales responsabilidades penales.

La disposición adicional primera recoge en dos puntos aspectos complementarios al título III de la Ley, pero que por razones sistemáticas no deben figurar en el articulado propiamente dicho.



IV. tituluak, «Jardun sindikala»ren izenburupean, arau-izaerarekin jasotzen ditu Espainian gai horretan konfederazio arteko esparru-hitzarmenaren bidez lehen aldiz ezarri ziren eskumen, ahalmen eta bermeak.

Nabarmendu beharrekoa da batez ere 11. artikulua-ren edukia, lege organiko mailarekin ezartzen baitu gure herrialdean «negoiazio-kanon» deritzana. Hasiere batean pentsa zitekeen gai hori Langileen Estatutuaren III. tituluaren sistematikoki arautu beharrekoa zela, kontuan harturik negoziazio kolektibora bidaltzen duela berariaz; baina, kontuan harturik orobat kontzeptuak berariaz xede sindikala duela, ez dirudi zalantzarik denik arau-neurri hori ezartzeak Konstituzioko 28.1 artikulua-ren edukia iragiten diola eta, beraz, lege organiko bidez zehaztekoa dela. Manuaren konstituzionaltasuna, mendealdetako ordenamenduetan ohikoa dena, ez da zalantzan jartzeko Konstituzioko 28.1 artikulua-ren garapenari dagokionez, haren helburua mugimendu sindikala indartzea den neurrian, eta, beraz, bat dator Konstituzioko 9.2 artikulua-rekin, ezin baita seriotasunez aldeztu neurri horrek —gainera, ez baita aginduzkoa eta betiere negoziazio libre eta borondatezko baten emaitza izan behar baitu— Konstituzioan aitortutako beste eskubide oinarritzko edo zibikoaren funtsezko edukia iragiten dionik edo eragin diezaiokeenik, langileen borondatez-kotasuna eskatzen baita betiere.

V. tituluak, «Askatasun sindikalaren babeseta eta jokaera antisindikalen errepresioa» izenburu duenak, alor honetako jurisdikzio-bermeak arautzen ditu. Garrantzizko gaia da, haren bidez ezartzen baita nola aurre egin Konstituzioaz babestutako eskubidea eta eskubide horri Lege honetan egiten zaion lege-garapena direla-eta kaltegarri edo kontrako gertatzen diren jokaerei.

Enplegatzailearen edozein jokaera, enplegatzaile hori enpresaburu zein administrazio publiko izan, guztiz deuseza deklaratu daitekeela adierazi ondoren, Legeak gai horren doktrina moderno progresiboena eta gure Konstituzio Auzitegiak emana jasotzen du. Hona zertan den doktrina hori, labur esanda: sindikatuek berariazko legitimazio sindikala izango dute enpresaburu baten banakako ekintzen aurrean, ekintza horiek sindikatuen nortasun juridikoan zuzen eragin ez arren; sindikatuei aukera emango zaie laguntzaile gisa aritzeko jardura judizialean; eta, babesaren eraginkortasuna bermatzeko, lehentasunezko auzibide laburtu bat izango da, balizko erantzukizun penalekin lotutakoa.

Lehen xedapen gehigarriak Lege honetako III. tituluaren osagarri diren hainbat alderdi jasotzen ditu bi puntutan, alderdi horiek ez baitira Legearen artikuluetan jaso behar, arrazoi sistematikoak direla medio.

El punto 1 fija el período de cómputo de los resultados electorales que deban ser considerados a efectos de precisar los mínimos de representatividad y audiencia sindical recogidos en los artículos 6.2 y 7.1 de la Ley. Con ello se trata de cubrir el vacío legal actualmente existente respecto a la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores y que ha producido notorias dificultades en el proceso electoral de los años 1981 y 1982. En la determinación imperativa de un período corto (tres meses), de una parte, se ha tendido a establecer una racionalidad en el proceso que acercase lo más posible los resultados globales al período de proyección de la representatividad que ha de surgir de esos resultados, y de otra parte, se ha tenido en cuenta que, en la práctica, el 90% de los procesos electorales se concentran en un período de tres meses (así ocurrió en 1982), especialmente cuando la elección de representantes en los centros de trabajo se conecta con la representatividad de los sindicatos. Esta decisión va acompañada de una liberalización en la convocatoria concreta de cada período, que habría de tomarse en el órgano representativo del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación —IMAC— (Consejo Superior) o, en su caso, en cualquier otro organismo en que estén representados los sindicatos para estos fines.

El punto 2 habilita al Gobierno para el desarrollo de la participación institucional de los sindicatos, haciéndose una referencia expresa a la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores, que quedará derogada en parte por la entrada en vigor de la presente Ley orgánica, pero que conserva su vigencia respecto a la participación institucional de las organizaciones empresariales. En este mismo punto se fija una duración mínima de cuatro años en el reconocimiento de la capacidad representativa de sindicatos y organizaciones empresariales que la tengan reconocida, cubriéndose así otro importante vacío legal y en términos concordantes con la ampliación de los mandatos representativos de los Comités de Empresa y delegados de personal que se recoge en la disposición adicional segunda, y en el proyecto de Ley de reforma del título II del Estatuto de los Trabajadores.

La disposición adicional segunda recoge en el punto 1 la duración del mandato representativo de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo, fijándola en cuatro años. Este precepto modifica, en tal sentido, el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores y es concordante con el proyecto de Ley de reforma de su título II, por cuya razón, podría parecer superfluo; sin embargo, es necesario introducirlo no ya tanto por el Estatuto de los Trabajadores, sino porque con esa sola norma no se cubre el período de duración de mandato de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo de las Administraciones públicas, siendo ésta la razón, asimismo, por la que en el punto 2 de esta disposición adicional, se autoriza al Gobierno a dictar cuan-

1. puntuan finkatzen da zein izango den Legeko 6.2 eta 7.1 artikuluetan jasotako ordezkartasun eta audientzia sindikalaren gutxieneko kopuruak zehazteko orduan kontuan hartu beharreko hauteskunde-emaitzen zenbatze-aldia. Horrenbestez, lege-hutsune bat bete nahi izan da, Langileen Estatutuaren seigarren xedapen gehigarriari dagokiona, hain zuzen, zailtasun nabariak sortu baititu horrek 1981 eta 1982ko hauteskunde-prozesuan. Aldi labur bat (hiru hilabetekoa) agindu bidez zehaztuta, alde batetik prozesuan halako arrazionaltasun bat ezartzera jo da, guztizko emaitzak emaitza horietatik sortu beharreko ordezkartasunaren proiektzio-aldira ahal den gehiena hurbiltzeko, eta, beste alde batetik, kontuan hartu da, hauteskunde-prozesuen % 90 hiru hilabeteko aldian pilatzen dela praktikan (hala gertatu zen 1982an), bereziki lantokietako ordezkari-hautatzea sindikatuen ordezkartasunarekin lotzen denean. Erabaki horrekin batera, aldi bakoitzaren deialdia zehazki noiz egingo den liberalizatu egiten da, eta ezartzen da hori zehaztea Bitartekotza, Arbitraje eta Adiskidetze Institutuaren ordezkartza-organismoari (kontseilu nagusiarri), edo, hala badagokio, sindikatuek xede horiek direla-eta ordezkartza duten beste edozein erakunderi egokituiko zaiola.

2. puntuan gaitasuna ematen zaio Gobernuari sindikatuen parte hartze instituzionala garatzeko, eta berariazko aipamena egiten zaio Langileen Estatutuaren seigarren xedapen gehigarriari, zeinak, Lege Organiko hau indarrean sartzen denean zati batean derogaturik gelditzen bada ere, indarrean jarraituko baitu enpresaburuen erakundearen parte hartze instituzionalari dagokionez. Puntu horretan bertan finkatzen da ordezkartza-ahalmenak gutxienez lau urte iraungo duela, halakoa aitortuta daukaten sindikatuei eta enpresaburuen erakundeei dagokienez; eta, horrela, beste lege-hutsune handi bat betetzen da, eta bat dator enpresa-batzorde eta langileen delegatuen ordezkartza-mandatuaren luzatzearekin, bigarren xedapen gehigarriaren eta Langileen Estatutuaren II. tituluaren erreformatzeko lege-proiektuan jasotakoaren arabera.

Bigarren xedapen gehigarriak 1. puntuan jasotzen du langileen ordezkarien ordezkartza-mandatuaren lau urtekoa izango dela lantokietan. Manu horrek Langileen Estatutuaren 67. artikulua aldatzen du, alde horretatik, eta bat dator haren II. tituluaren erreformatzeko lege-proiektuarekin. Horregatik, alferrikakoa irudi lezake, baina testuan jaso beharra dago, eta ez Langileen Estatutuarengatik, baizik eta arau horrekin bakarrik ez delako zehazten langileen ordezkarien mandatuaren iraunaldia administrazio publikoetako lantokiei dagokienez; eta arrazoi berberarengatik, xedapen gehigarriaren 2. puntuan, baimena ematen zaio gobernuari hauteskundearen alorrean behar diren xedapen guztiak emateko, Langileen Estatutuak eta haren garapen-arauek ez baitute arautzen admi-

tas disposiciones sean precisas en materia electoral, puesto que el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo no cubren la regulación del proceso electoral en los centros de trabajo administrativos y que es preciso establecer. Conviene recordar que la sustantividad de esta representación (órganos representativos, funciones de los representantes, garantías, etcétera) no están contenidos en esta Ley, por entenderse que es materia del Estatuto de la Función Pública a tenor del artículo 103 de la Constitución.

La disposición final primera establece la convalidación de la personalidad jurídica de los actuales sindicatos, así como la continuidad del IMAC como Oficina Pública de Registro y Depósito de Estatutos.

## TÍTULO I DE LA LIBERTAD SINDICAL

### Artículo 1

1. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

2. A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

3. Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.

4. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1 de la Constitución, los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.

5. El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos.

### Artículo 2

1. La libertad sindical comprende:

nistrazioaren lantokietako hauteskunde-prozesua, eta hura ere arautu beharra baitago. Komeni da oroitaraztea, ordea, ordezkaritza horren substantibotasuna (ordezkaritza-organoak, ordezkarien eginkizunak, bermeak, eta abar) ez dagoela Lege honetan jasoa, funtzio publikoaren estatutuaren gaitzat jotzen baita, Konstituzioaren 103. artikulua arabera.

Lehen azken xedapenak ezartzen du orain dauden sindikatuen nortasun juridikoa baliozkotu egiten dela eta Bitartekotza, Arbitraje eta Adiskidetze Institutuak jarraituko duela estatutuak erregistratu eta gordailutzeko bulego publikoa izaten.

## I. TITULUA

### ASKATASUN SINDIKALA

#### 1. artikulua

1. Langile guztiek libreki sindikatuzko eskubidea dute, beren interes ekonomiko eta sozialak sustatu eta defendatzeko.

2. Lege honetarako, langiletzat hartzen dira bai lan-harreman baten subjektuak direnak, bai, administrazio publiko baten zerbitzuan, administrazio-harreman baten edo estatutupeko harreman baten subjektuak direnak.

3. Eskubide horren erabileratik kanpo gelditzen dira indar armatuetako kideak eta izaera militarreko institutu armatuetako kideak.

4. Konstituzioaren 127.1 artikuluan xedatutakoaren arabera, epaileak, magistratuak eta fiskalak ezingo dira izan ezin sindikatutako kide, jardunean diren bitartean.

5. Izaera militarrik ez duten segurtasun-kidego eta -indarretako kideen sindikatze-eskubidearen erabilera haien berariazko araudiaren arabera eraenduko da, institutu horiek izaera armatua eta antolamendu hierarkizatua dituztenez gero.

#### 2. artikulua

1. Askatasun sindikalak barne hartzen du:

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

d) El derecho a la actividad sindical.

2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:

a) Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.

b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.

d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

### Artículo 3

1. No obstante lo dispuesto en el artículo 1.2, los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica.

2. Quienes ostenten cargos directivos o de representación en el sindicato en que estén afiliados, no podrán desempeñar, simultáneamente, en las Administraciones públicas cargos de libre designación de categoría de Director General o asimilados, así como cualquier otro de rango superior.

a) Aurreiazko baimenik gabe sindikatuak eratzeko eskubidea, bai eta, prozedura demokratikoen bidez, haiek geldieran uzteko edo azkentzeko eskubidea ere.

b) Langileak norberaren aukerako sindikatuan kide egiteko eskubidea, bai eta kide izateari uztekoa ere; kide egiteko baldintza bakarra sindikatuaren estatutuak betetzea da, eta inor ezin behartuko da sindikatu bateko kide egitera.

c) Sindikatuko kideek sindikatuaren barruan beren ordezkariak libreki hautatzeko eskubidea.

d) Jarduera sindikalerako eskubidea.

2. Erakunde sindikalek, askatasun sindikala baliatuz, eskubidea dute:

a) Beren estatutuak eta erregelamendua erredaktatzeko, beren barne-administrazioa eta jarduerak antolatze eta beren ekintza-programa taxutzeko.

b) Federazioak, konfederazioak eta nazioarteko erakundeak sortzeko, bai eta haien kide egiteko eta haiek uzteko ere.

c) Geldieran utziak edo deseginak ez izateko, agintaritzak judizialak legeen ez-betetze larrian oinarriturik emandako ebazpen irmo baten bidez ez bada.

d) Enpresan edo enpresatik kanpo jarduera sindikalean aritzeko; jardun horrek betiere honako eskubideak barne hartuko ditu: negoziazio kolektiborako eskubidea, greba-eskubidea baliatzea, banakako gatazkak eta kolektiboak planteatzeko eta enpresa-batzordeak, langileen delegatuak eta administrazio publikoetako dagozkien organoak hautatzeko hautagai-zerrendak aurkezteko, dagozkien arauetan jasotakoaren arabera.

### 3. artikulua

1. Aurreko 1.2 artikuluan xedatutakoa gorabehera, beren zerbitzuan langilerik ez duten beren konturako langileak, langile langabetuak eta ezintasunen batengatik edo erretiroa hartu dutelako lana utzi duten langileak Lege honetan adierazitakoaren arabera eraturako erakunde sindikalen kide egin ahalko dira, baina ezin sortuko dute sindikaturik hain zuzen beren interes bereziak babesteko helburuarekin. Hori, hala ere, ez da eragozpena izango berariazko legeriaren babesean elkarrekin sortzeko duten ahalmeneko.

2. Kide diren sindikatuak zuzendaritzako edo ordezkaritza karguren bat dutenek ezin beteko dute aldi berean izendapen libreko kargurik administrazio publikoetan, zuzendari nagusi edo gisako kategoriakoa edo maila goragokoa baldin bada.

## TÍTULO II

### DEL RÉGIMEN JURÍDICO SINDICAL

#### Artículo 4

1. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley, para adquirir la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, deberán depositar, por medio de sus promotores o dirigentes sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto.

2. Las normas estatutarias contendrán al menos:

a) La denominación de la organización que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada.

b) El domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación del sindicato.

c) Los órganos de representación, gobierno y administración y su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrán de ajustarse a principios democráticos.

d) Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de estatutos, de fusión y disolución del sindicato.

e) El régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

3. La oficina pública dispondrá en el plazo de diez días, la publicidad del depósito, o el requerimiento a sus promotores, por una sola vez, para que en el plazo máximo de otros diez días subsanen los defectos observados. Transcurrido este plazo, la oficina pública dispondrá la publicidad o rechazará el depósito mediante resolución exclusivamente fundada en la carencia de alguno de los requisitos mínimos a que se refiere el número anterior.

4. La oficina pública dará publicidad al depósito en el tablón de anuncios de la misma, en el «Boletín Oficial del Estado» y, en su caso, en el «Boletín Oficial» correspondiente indicando al menos, la denominación, el ámbito territorial y funcional, la identificación de los promotores y firmantes del acta de constitución del sindicato.

La inserción en los respectivos «Boletines» será dispuesta por la oficina pública en el plazo de diez días y tendrá carácter gratuito.



## II. TITULUA

### ARAUBIDE JURIDIKO SINDIKALA

#### 4. artikulua

1. Lege honen babesean eraturako sindikatuak nortasun juridikoa eta jardute-gaitasun osoa izateko, haien sustatzaileek edo buruek estatutuak gordailutu beharko dituzte horretarako irekitako bulego publikoan.

2. Estatutuetakoa arauetan, honako hauek agertuko dira gutxienez:

a) Erakundearen izena; izen hori ezingo da izan legez erregistratutako beste baten berdina, ez eta beste batekin nahasteko modukoa ere.

b) Sindikatuaren helbidea eta haren jardueraren lurralde- eta eginkizun-eremua.

c) Ordezkaritza, gobernu eta administraziorako organoak eta haien funtzionamendua, eta orobat haien karguak hauteskunde bidez betetzeko araubidea; horiek guztiek printzipio demokratikoei jarraituko diete betiere.

d) Kide izateko eta kide izateari uzteko betekizunak eta prozedurak, bai eta estatutuak aldatzeko eta sindikatua fusionatzeko eta desegiteko araubidea ere.

e) Erakundearen araubide ekonomikoa, honako hauek adierazirik: haren baliabideen izaera, jatorria eta xedea, bai eta kideek egoera ekonomikoaren berri jakiteko izango dituzten bideak ere.

3. Estatutuak gordailutu direla publiko egingo du bulego publikoak hamar eguneko epean, edo, bestela, sustatzaileei eskatuko die, behin baino ez, atzemandako akatsak gehienez beste hamar eguneko epean zuzen ditzaten. Epe hori igarota, bulego publikoak estatutuen gordailutzea publiko egingo du edo atzera botako du ebazpen baten bidez, eta ebazpen horren oinarria aurreko zenbakian aipatutako gutxienerako betekizunetakoren bat falta izatea baino ezin da izan.

4. Bulego publikoak bere iragarki-taulan, Estatuaren Aldizkari Ofizialean, eta, hala badagokio, dagokion aldizkari ofizialean egingo du publiko gordailutzea, honakoak agerturik gutxienez: izena, lurralde- eta eginkizun-eremua eta sindikatuaren sustatzaileen eta eratze-aktaren izenpetzaileen identifikazioa.

Dagokien aldizkari ofizialetan argitaratzea bulego publikoak xedatuko du hamar eguneko epean, eta dohainikakoa izango da.

5. Cualquiera persona estará facultada para examinar los estatutos depositados, debiendo además la oficina facilitar a quien así lo solicite, copia autenticada de los mismos.

6. Tanto la Autoridad Pública, como quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo, podrán promover ante la Autoridad Judicial la declaración de no conformidad a derecho de cualesquiera estatutos que hayan sido objeto de depósito y publicación.

7. El sindicato adquirirá personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, transcurridos veinte días hábiles desde el depósito de los estatutos.

8. La modificación de los estatutos de las organizaciones sindicales ya constituidas se ajustará al mismo procedimiento de depósito y publicidad regulado en este artículo.

### **Artículo 5**

1. Los sindicatos constituidos al amparo de la presente Ley responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias.

2. El sindicato no responderá por actos individuales de sus afiliados, salvo que aquéllos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta del sindicato.

3. Las cuotas sindicales no podrán ser objeto de embargo.

4. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley podrán beneficiarse de las exenciones y bonificaciones fiscales que legalmente se establezcan.

## **TÍTULO III DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL**

### **Artículo 6**

1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.

2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal:

5. Edozein pertsonak ahalmena izango du gordailututako estatutuak aztertzeko, eta, horretaz gainera, bulegoak estatutuen kopia egiazkotua eman beharko dio halakoa eskatzen duenari.

6. Bai agintaritze publikoak, bai interes zuzen, pertsonal eta legitimoa dutela egiaztatzen dutenek, gordailututako eta publiko egindako zeinahi estatutu zuzenbidearekin bat ez datorrela ebazteko deklarazioa abiarazi ahalgo dute agintaritze judizialaren aurrean.

7. Estatutuak gordailatzen direnetik hogeit egun balioudun igarotzean izango ditu sindikatuak nortasun juridikoa eta jardute-ahalmen osoa.

8. Jada eratura dagoen erakunde sindikal baten estatutuak aldatzeko, artikulua honetan gordailutzeko eta publiko egiteko arautu den prozedura berari jarraituko zaio.

## **5. artikulua**

1. Lege honen babesean eraturako sindikatuek erantzun beharko dute haien estatutupeko organoek beren eskumenen esparruan egiten dituzten ekintzengatik edo hartzen dituzten erabakiengatik.

2. Sindikatuak ez du erantzun beharko bere kideen banakako ekintzengatik, non eta ekintza horiek ordezkarietako eginkizunen ohiko jardunean egin ez diren edo kide horiek sindikatuaren kontura ari zirela frogatzen ez den.

3. Kuota sindikalak ezin enbargatuko dira.

4. Lege honen babesean eraturako sindikatuek lege ezartzen diren salbuespen eta hobari fiskalen onura jaso ahalgo dute.

## **III. TITULUA**

### **ORDEZKARITASUN SINDIKALA**

## **6. artikulua**

1. Sindikatu jakin batzuei ordezkarietasun nagusia aitortzen zaie, eta ordezkarietasun nagusi horrek halako egoera juridiko berezi bat ematen die, bai parte hartze instituzionalerako, bai jardun sindikalerako.

2. Ordezkarietasun nagusiko sindikatutzat hartuko dira estatu-mailan:

a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10% o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.

b) Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

3. Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para:

a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tenga prevista.

b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.

d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.

e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas.

f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

g) Cualquier otra función representativa que se establezca.

## **Artículo 7**

1. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma:

a) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15% de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre

a. Audientzia nabarmena dutela egiaztatzen dutenak, hau da, eremu horretan langileen delegatuen eta enpresa-batzordeetako eta administrazio publikoetako gisako organoetako kideen % 10 edo gehiago lortu dutenak.

b. Aurreko a) letran esandakoaren arabera estatu-mailan ordezkartasun nagusikotzat hartzen den erakunde sindikal batean kide eginda edo harekin federatuta edo konfederatuta dauden sindikatuak edo erakunde sindikalak.

3. Aurreko zenbakiaren arabera ordezkartasun nagusiko sindikatutzat hartzen diren erakundeek ordezkartza-ahalmena izango dute lurralde- eta eginkizun-maila guztietan, honako hauetarako:

a) Ordezkartza instituzionala izateko, bai administrazio publikoen aurrean, bai estatuko edo autonomia-erkidegoetako beste entitate eta erakundeen aurrean ere, halakorik aurreikusia dutenean.

b) Negoziazio kolektiborako, Langileen Estatutuan jasotakoaren arabera.

c) Lan-baldintzak zehazteko orduan solaskide gisa parte hartzeko, administrazio publikoetan, kontsulta eta negoziatzeorako prozeduren bidez.

d) Lan-gatazkei irtenbidea bilatzeko sistema ez-jurisdikzioetan parte hartzeko.

e) Langileen delegatuak eta enpresa-batzordeak zein administrazio publikoetako gisako organoak hautatzeko hauteskundeak sustatzeko.

f) Ondare publikoko higiezinak aldi baterako erabiltzeko lagapenak lortzeko, legez ezarritako moduan.

g) Ezartzen den beste edozein ordezkartza-eginkizunetarako.

## 7. artikulua

1. Ordezkartasun nagusiko sindikatutzat hartuko dira autonomia-erkidegoen mailan:

a) Eremu horretan audientzia nabarmena dutela egiaztatzen duten bertako sindikatuak, hau da, langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeetako eta administrazio publikoetako gisako organoetako langile-delegatuen % 15 gutxienez lortu dutenak, betiere gutxienez 1.500 ordezkari baldin badituzte eta estatu-

que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal;

b) los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

Estas organizaciones gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma las funciones y facultades enumeradas en el número 3 del artículo anterior, así como la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.

2. Las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10% o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados b), c), d), e) y g) del número 3 del artículo 6 de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso.

## TÍTULO IV DE LA ACCIÓN SINDICAL

### Artículo 8

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan

eremuko erakunde sindikalen batekin federatuta edo konfederatuta ez baldin badaude.

b) Aurreko a) letran esandakoaren arabera autonomia-erkidego batean ordezkartasun nagusikotzat hartzen den erakunde sindikal batean kide eginda edo harekin federatuta edo konfederatuta dauden sindikatuak edo erakunde sindikalak.

Erakunde horiek autonomia-erkidegoaren barruan aurreko artikulua-ren 3 zenbakian aipatutako eginkizun eta ahalmenak gauzatzeko ordezkartza-ahalmena izango dute, bai eta estatuko administrazio publikoen eta beste entitate eta erakundeen aurrean ordezkartza instituzionala izateko ahalmena ere.

2. Erakunde sindikal bat, ordezkartasun nagusikotzat hartzera iritsi ez baina lurralde- eta eginkizun-eremu batean langileen delegatuen eta enpresabatzaordeetako eta administrazio publikoetako gisako organoetako kideen % 10 edo gehiago lortu badu, legitimatuta egongo da, eginkizun- eta lurralde-eremu horretan, 6. artikuluko 3 zenbakiaren b), c), d), e) eta g) ataletan aipatzen diren eginkizunak eta ahalmenak gauzatzeko, kasu bakoitzean aplikagarri den araudiaren arabera.

## IV. TITULUA

### JARDUN SINDIKALA

#### 8. artikulua

1. Sindikatu bateko kide diren langileek honako ekintza hauek egin ahalko dituzte enpresaren edo lantokiaren eremuan:

a) Atal sindikalak eratu, sindikatuaren estatutuetan ezarritako moduan.

b) Bilerak egin, enpresaburuari aurretiaz jakinarazita, kuotak kobratu, eta informazio sindikala banatu, lan-orduetatik kanpo eta enpresaren ohiko jarduna nahasi gabe.

c) Bere sindikatuak bidaltzen dion informazioa jaso.

2. Hitzarmen kolektibo bidez ezartzen dena eragotzi gabe, ordezkartasun nagusiko sindikatuen atal sindikalek, bai eta enpresa-batzordeetan eta admi-

representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

## Artículo 9

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.



nistrazio-publikoetako ordezkari-tza-organotan ordezkari-tza duten sindikatu-  
tuen atal sindikalek edo langileen delegatuak dituztenenek, eskubidea izango  
dute:

a) Sindikatuko kideen eta oro har langile guztien intereseko izan daitezkeen  
oharrak zabaltzen laguntzeko asmoz, enpresak iragarki-taula bat ipiniko du sin-  
dikatuaren esku, eta iragarki-taula horrek lantokian bertan egon beharko du,  
langileak trabarik gabe iristeko moduko lekuren batean.

b) Negoziazio kolektiborako eskubidea, berariazko legerian ezarritako mo-  
duan.

c) Beren jarduerak garatzeko lokal egoki bat erabiltzeko eskubidea, 250 lan-  
gile baino gehiago duten enpresa edo lantokietan.

## 9. artikulua

1. Ordezkaritasun nagusiko erakunde sindikaletan, probintzia-mailan, au-  
tonomia-erkidegoaren mailan edo estatu-mailan hautatze-karguak betetzen di-  
tuztenek eskubidea izango dute:

a) Beren karguei dagozkien eginkizun sindikalak betetzeko beharrezkoak  
diren ordaindu gabeko baimenak izateko; baimen horiei, akordio bidez, mugak  
ipini ahalko zaizkio ekoizpen-prozesuaren beharren arabera.

b) Nahitaezko eszedentzia hartzeko, edo, funtzio publikoaren eremuan, ha-  
lako egoera izateko, lanpostua erreserbatu eta antzinasuna kontatuz betiere  
ordezkari-tza-karguan dauden bitartean; lanera itzuli beharko dute kargua utzi  
ondorengo hilabeteen.

c) Beren sindikatuari edo langile guztiei dagozkien jardueretan parte har-  
tzearren lantokietan sartzeko eta han egoteko, enpresaburuari aurretiaz ja-  
kinarazita, eskubide hori baliatzeak ekoizpen-prozesuaren ohiko ibilia eten  
gabe.

2. Ordezkaritza sindikalek, enpresaren batean langile gisa jardunean jarraitzen  
badute hitzarmen kolektiboa negoziatzeko batzordeetan parte hartzen ari diren  
bitartean, eskubidea izango dute negoziatzaile-lana behar bezala egiteko beha-  
rrezkoak diren ordaindutako baimenak jasotzeko, betiere negoziazio horrek en-  
presan eragina baldin badu.

## Artículo 10

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las Administraciones públicas se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz pero sin voto.

## 10. artikulua

1. Kontratu mota edozein dutela ere, 250 langile baino gehiago dituzten enpresen edo, hala badagokio, lantokien kasuan, baldin eta enpresa-batzordeetan edo administrazio publikoetako ordezkari-organoean presentzia duten sindikatuetakoa kide diren langileek atal sindikalak eratzten badituzte, haietako kideek enpresan edo lantokian beren artean hautatutako delegatu sindikalak izango dira haien ordezkariak, ondorio guztietarako.

2. Bai akordio bidez, bai negoziazio kolektiboaren bidez, enpresa bakoitzak edo, hala badagokio, lantoki bakoitzak bere langile kopuruaren arabera atal honetako taulan ezartzen zaizkion baino delegatu gehiago izan ditzake.

Berariazko akordiorik ezean, honako eskala honen arabera zehaztuko da enpresa-batzordea edo administrazio publikoetako ordezkari-organoa hautatzerakoan zenbat delegatu sindikal izango dituen botoen % 10 lortu duten sindikatuen atal sindikal bakoitzak:

- 250 langiletik 750era: bat.
- 751 langiletik 2.000ra: bi.
- 2.001 langiletik 5.000ra: hiru.
- 5.001etik aurrera: lau.

Botoen % 10 lortu ez duten sindikatuen atal sindikalek delegatu sindikal bakar bat izango dute.

3. Delegatu sindikalek, enpresa-batzordean ez badaude, enpresa-batzordeko kideentzat edo administrazio publikoetako ordezkari-organoean kideentzat legez ezartzen diren berme berberak izango dituzte, bai eta honako eskubide hauek ere, hitzarmen kolektibo bidez ezar daitekeena gora-behera:

1. Enpresak enpresa-batzordearen esku ipintzen duen informazio eta dokumentazio berbera eskura izateko eskubidea; delegatu sindikalak lanbide-isilpekotasuna gordetzera behartuta egongo dira, legez hala dagokien gaitan.

2. Enpresa-batzordeen eta enpresek segurtasun eta higienerari buruz dituzten barne-organoen bileretara joateko edo administrazio publikoetako ordezkari-organoen bileretara joateko eskubidea; haietan hitza izango dute baina botorik ez.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

### **Artículo 11**

1. En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono. En todo caso, se respetará la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva.

2. El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

## **TÍTULO V**

### **DE LA TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL Y REPRESIÓN DE LAS CONDUCTAS ANTISINDICALES**

### **Artículo 12**

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

### **Artículo 13**

Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

3. Enpresaren aldetik entzunak izateko eskubidea, langileei oro har eta haien sindikatuko kideei bereziki eragiten dieten neurriak hartu aurretik, eta batez ere langileen kaleratze eta zehapenen kasuetan.

## **11. artikulua**

1. Hitzarmen kolektiboetan klausulak ezarri ahalko dira haien aplikazio-esparruaren barruan dauden langileek negoziazio-batzordean ordezkatuta dauden sindikatuen kudeaketari ekonomikoki lagun diezaioten; halakoetan, diru-sari bat finkatuko da eta hura ordaintzeko moldeak arautu. Edonola ere, langilearen borondate indibiduala errespetatuko da, zeina idatziz adierazi beharko baita hitzarmen kolektiboan zehazten diren modu eta epeetan.

2. Enpresaburuak soldatatik kuota sindikala deskontatu eta haren transferezientzia egingo du, langile afiliatuaren sindikatuaren eskariz eta betiere langilearen aurretiazko adostasunarekin.

## V. TITULUA

### ASKATASUN SINDIKALAREN BABESA ETA JOKAERA ANTISINDIKALEN ERREPRESIOA

## **12. artikulua**

Erregelamenduetako manuak, hitzarmen kolektiboetako klausulak, banakako itunak eta enpresaburuaren erabaki aldebakarrekoak deusezak eta eraginik gabeak izango dira, aldekoak zein aurkakoak izan, baldin eta enpleguari edo laneko baldintzei dagokienez edonolako diskriminaziorik jasotzen badute edo halakorik badakarte, sindikatu bati zein haren erabakiei atxikitzea edo ez atxikitzea edo oro har jarduera sindikaletan aritzea direla eta.

## **13. artikulua**

Edozein langilek edo sindikatuk, baldin eta askatasun sindikalerako eskubideak enplegatailearen, enpresaburu-elkartearen, administrazio publikoen edo beste edozein pertsona, entitate edo korporazio publiko nahiz pribaturen jardunak kaltetu dituela uste badu, eskubide hori babestea eskatu ahalko du jurisdikzio eskudunaren aurrean, pertsonaren oinarrizko eskubideen jurisdikzio-babeserako prozesuaren bidez.

Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control.

#### **Artículo 14**

El sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquél.

#### **Artículo 15**

Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal, a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **Primera**

1. Conforme a lo previsto en los artículos 6 y 7 de esta Ley y 75.7 del Estatuto de los Trabajadores, la condición de más representativo o representativo de un sindicato se comunicará en el momento de ejercer las funciones o facultades correspondientes, aportando el sindicato interesado la oportuna certificación expedida a su requerimiento por la oficina pública establecida al efecto.

En materia de participación institucional se entenderá por momento de ejercicio el de constitución del órgano y, en su caso, el de renovación de sus miembros. En el supuesto de que el órgano correspondiente no tenga prevista una renovación periódica de los representantes sindicales, el sindicato interesado podrá solicitar en el mes de enero, y cada tres años a partir de esa fecha, su participación en el órgano correspondiente, aportando certificación acreditativa de su capacidad representativa.

2. El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para el desarrollo del apartado a) del artículo 6.3 y del artículo 7.1 de esta Ley y de lo previsto en la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación a su capacidad representativa lo previsto en el segundo párrafo del número anterior.

Askatasun sindikalaren kaltetzat hartuko dira espresuki esku hartze ekintza hauek: enplegataile batek edo enpresaburu-elkarte batek menderatu edo kontrolatutako sindikatuak eratzea sustatzea edo ekonomikoki edo beste moduren batez sindikatuak sostengatzea, haiek kontrolatzeko asmoz.

#### 14. artikulua

Ustez kaltetua izan den langile baten sindikatu, bai eta ordezkartasun nagusia duen edozein sindikatu ere, laguntzaile gisa aritu ahalko da hark irekitako prozesuan.

#### 15. artikulua

Organo judizialak askatasun sindikalerako eskubidea bortxatu dela frogatutaz jotzen badu, jarduera antisindikala berehala gelditzea eta orobat legez kontrako haren ondorioak konpontzea erabakiko du eta jarduketak ministerio fiskalari bidaliko dizkio, delituzko jokoerarik izanez gero halakoak eragotz dizan.

### XEDAPEN GEHIGARRIAK

#### Lehena

1. Lege honen 6. eta 7. artikuluek eta Langileen Estatutuaren 75.7 artikulua diotenaren arabera, sindikatu batek kasuan kasuko eginkizun edo ahalmenak gauzatzean jakinaraziko du ordezkartasun nagusia edo ordezkartasuna duela, horri buruzko ziurtagiri bat ekarriz. Ziurtagiri hori horretarako ezarritako bulego publikoak emango dio sindikatu interesdunari, hark eskaturik.

Parte hartze instituzionalen alorrean, organoa eratzten den unea izango da gauzatze-unea, eta, hala badagokio, haren kideak berritzen direnekoa. Kasuan kasuko organoak ordezkari sindikalak aldian behin berritzerik aurreikusten ez badu, sindikatu interesdunak urtarrilean, eta hiru urtez behin data horretatik aurrera, organoan parte hartzea eskatu ahalko du, bere ordezkartza-ahalmena egiaztatzen duen ziurtagiria ekarrita.

2. Gobernuak Lege honen 6.3 artikulua a) atala eta 7.1 artikulua eta Langileen Estatutuaren seigarren xedapen gehigarria garatzeko behar diren xedapenak emango ditu; halakoetan, aurreko zenbakiko bigarren paragrafoan aurreikusitakoa aplikatuko zaio haren ordezkartza-ahalmenari.

## **Segunda**

1. La duración del mandato de los delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de quienes formen parte de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

2. En el plazo de un año y en desarrollo de lo previsto en el artículo 103.3 de la Constitución, el Gobierno remitirá a las Cortes un proyecto de Ley en el que se regulen los órganos de representación de los funcionarios de las Administraciones públicas.

## **Tercera**

El personal civil que ejerza el derecho reconocido en el artículo 2.1.d) en unidades, buques y demás establecimientos militares deberá tener en cuenta y respetar el principio de neutralidad política y sindical de los miembros de las Fuerzas Armadas y ajustarse a las normas sobre actividad sindical de los empleados públicos.

## **Cuarta**

Los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa con el mandato prorrogado no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa de los artículos 6 y 7 de la presente Ley.

## **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Quedan derogados la Ley 19/1977, de 1 de abril, y el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, en todo cuanto se oponga a la presente Ley, permaneciendo vigente la regulación que contienen dichas normas referidas a las asociaciones profesionales y, en particular, a las asociaciones empresariales cuya libertad de sindicación se reconoce a efectos de lo dispuesto en el artículo 28.1 de la Constitución española y de los convenios internacionales suscritos por España.

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **Primera**

1. Las organizaciones sindicales constituidas en aplicación de la Ley 19/1977, de 1 de abril, y que gocen de personalidad jurídica en la fecha de en-



## **Bigarrena**

1. Langileen delegatuen, enpresa-batzordetako kideen eta administrazio publikoetako ordezkari-tza-organoetan daudenen mandatuak lau urte iraungo ditu, eta ondorengo hauteskunde-aldietan berriz hautatuak izan ahaliko dira.

2. Urtebeteko epean eta Konstituzioak 103.3 artikuluan esandakoa gartzeko, Gobernuak Gorteetara lege-proiektu bat bidaliko du, administrazio publikoetako funtzionarioen ordezkari-tza-organoak arautzeko.

## **Hirugarrena**

Unitate, itsasontzi eta gainerako establezimendu militarretan 2.1.d) artikuluan aitortutako eskubidea baliatzen duten enplegatu zibilek kontuan hartu eta errespetatu beharko dute indar armatuen kideen neutralitate politiko eta sindikalaren printzipioa eta enplegatu publikoen jarduera sindikalari buruzko arauei jarraitu beharko diete.

## **Laugarrena**

Langileen delegatuak eta enpresa-batzordeko kideak, beren mandatura luzatzen zaienean, ez dira kontatuko Lege honen 6. eta 7. artikuluetako ordezkari-tza-ahalmena zehazteko.

## XEDAPEN DEROGATZAILEA

Apirilaren 1eko 19/1977 Legea eta apirilaren 22ko 873/1977 Errege Dekretua derogaturik geratzen dira, Lege honi kontra egiten zaion guztian; indarrean iraungo dute, ordea, testu horietan elkarte profesionalei eta, bereziki, enpresaburu-elkarteei buruz jasotzen diren arauak, halakoek sindikatze-askatasuna aitortzen baita, Espainiako Konstituzioaren 28.1 artikuluan eta Espainiak izenpeturiko nazioarteko hitzarmenetan xedatutakoaren ondorioetarako.

## AZKEN XEDAPENAK

### **Lehena**

1. Apirilaren 1eko 19/1977 Legea aplikaturik eratutako erakunde sindikalek, Lege hau indarrean sartzen denean nortasun juridikoa baldin badute, izen-

trada en vigor de esta Ley conservarán el derecho a la denominación, sin que en ningún caso se produzca solución de continuidad en su personalidad, quedando automáticamente convalidadas.

2. La oficina pública a que se refiere el artículo 4 de esta Ley queda establecida orgánicamente en el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación y en los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, en su respectivo ámbito territorial, cuando tengan atribuida esta competencia. En todo caso, éstas deberán remitir, en el plazo previsto en el artículo 4.4, un ejemplar de la documentación depositada al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

## **Segunda**

Los preceptos contenidos en las disposiciones adicionales primera y segunda, y en la disposición final primera no tienen carácter de Ley Orgánica.

## **Tercera**

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

eskubideari eutsiko diote, ez dute inolako kasutan etenik izango beren nortasunean eta baliozkotuak geratuko dira automatikoki.

2. Lege honen 4. artikuluan aipatzen den bulego publikoa Bitartekotza, Arbitraje eta Adiskidetze Institutuan ezarrita geratzen da organikoki, bai eta autonomia-erkidegoetan dagokien organoetan ere, bakoitzaren lurralde-eremuan, eskumen hori esleituta dutenean. Edonola ere, gordailututako dokumentazioaren ale bat bidali beharko dute organo horiek Bitartekotza, Arbitraje eta Adiskidetze Institutura, 4.4 artikuluan aurreikusitako epean.

### **Bigarrena**

Lehen eta bigarren xedapen gehigarrietan eta lehen azken xedapenean jasotako manuek ez dute lege organiko izaerarik.

### **Hirugarrena**

Lege hau Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunaren bihararmunean sartuko da indarrean.



14/1994 LEGEA, EKAINAREN 1ekoa,  
ALDI BATERAKO LANEKO ENPRESAK  
ARAUTZEN DITUENA

---

LEY 14/1994, DE 1 DE JUNIO,  
POR LA QUE SE REGULAN LAS  
EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### 1

La contratación de trabajadores con la finalidad de cederlos con carácter temporal a otras empresas para hacer frente a necesidades coyunturales ha sido tradicionalmente prohibida por los ordenamientos laborales y considerada como tráfico ilegal de mano de obra, asimilándola a la actividad de intermediación en el mercado de trabajo con fines lucrativos, por estimar que ambas figuras podían atentar contra derechos fundamentales de los trabajadores.

Sin embargo, desde finales de la década de los sesenta, los países centrales de la Unión Europea, teniendo ratificado, al igual que España, el Convenio 96 de la OIT, han venido regulando la actividad de las empresas de trabajo temporal por entender que su actuación, cuando se desarrolla de forma debidamente controlada, lejos de perjudicar a los trabajadores por ellas contratados pueden canalizar un volumen muy importante de empleo cuya especialización e inmediatez en la respuesta, sobre todo en el sector servicios, no puede ofrecerse a través de los mecanismos tradicionales.

Por otra parte, para los trabajadores constituye un mecanismo importante para acceder a la actividad laboral y familiarizarse con la vida de la empresa, posibilitando además una cierta diversificación profesional y formación polivalente, a la vez que, en determinados casos, facilita a ciertos colectivos un sistema de trabajo que les permite compaginar la actividad laboral con otras ocupaciones no productivas o responsabilidades familiares.

### 2

Nuestro país se ha mantenido ajeno a todo el proceso expuesto, al prohibir en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, cualesquiera que sean los títulos de dicho tráfico de mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan, pese a admitir otras fórmulas de descentralización de la actividad laboral y del concepto clásico de empresa como son las contratas o subcontratas, a que hace referencia el artículo 42 de dicho texto legal.

Sin embargo, no puede olvidarse que el mercado de trabajo español no debe, ni puede, funcionar sin tener en cuenta las reglas de juego existentes en la Unión Europea, porque la lógica de funcionamiento del mercado único europeo, como espacio sin fronteras interiores en el que la libre circulación de mer-

## ZIOEN AZALPENEA

### 1

Tradizioz lan-ordenamenduek langileak kontratatzea debekatu izan dute, kontratazioaren asmoa langileak beste enpresa batzuei unean uneko beren beharrei aurre egiteko aldi baterako lagatzea zenean, eta hala jokatzeko legez kontrako langile-trafikotzat jo izan dute, lan-merkatuan irabazteko asmoz egiten den bitartekotzarekin parekatuta, bi figura horiek langileen funtsezko eskubideen aurkakoak izan zitezkeela jotzen baitzuten.

Hala eta guztiz ere, 60ko hamarraldiaren amaieratik, Europako Batasunaren erdialdeko herrialdeek, Espainiak bezala LANeren 96 Hitzarmena berretsia dutenek, aldi baterako laneko enpresen jarduera arautu izan dute, ulertzen baitute haien jardunak, behar bezala kontrolatuta garatzen denean, kontratatutako langileei batere kalterik egin ez eta enplegu-bolumen oso handia bidera dezakeela, zeinaren espezializazioa eta erantzun-berehalakotasuna ezin baitira eskaini tradiziozko mekanismoen bidez, zerbitzu-sektorean batez ere.

Beste alde batetik, langileentzat garrantzizko mekanismoa da, bai lana lortzeko bai enpresaren bizitzarekin ohitzeko, bide batez halako lanbide-dibertsifikazio eta prestakuntza balioaniztun bat ahalbidetzen dizkielarik, eta, horrekin batera, zenbait kasutan, kolektibo batzuei lana familia-erantzukizunekin eta produkziokoak ez diren zereginekin bateratzeko lan-sistema eskaintzen die.

### 2

Gure herrialdea prozesu horretatik guztitik kanpo egon da, Langileen Estatutuak 43. artikuluan debekatzen baitu langileak errekrutatu eta kontratatzea enpresaburu bati aldi baterako mailegatu edo lagatzeko, edozein direla ere langile-trafiko horren tituluak, bai eta lanean ari diren enpresako langile izan gabe langileen zerbitzuak erabiltzea ere, nahiz eta lan-jarduera eta enpresa-kontzeptu klasikoa deszentralizatzeko beste formula batzuk onartu, kontratak eta azpikontratak adibidez, aipatutako lege-testuaren 42. artikuluan jasotzen den bezala.

Hala ere, ezin ahaztu Espainiako lan-merkatuak ez duela funtzionatu behar eta ezin dela funtzionatu Europako Batasunean dauden joko-arauak kontuan izan gabe, zeren Europako merkatu bakarraren funtzionamendu-logikak, merkatu bakar hori merkantzien, pertsonen, zerbitzuen eta kapitalen zirkulazio

cancías, personas, servicios y capitales, queda garantizada, sólo nos permitirá converger realmente con Europa en la medida en que, entre otros requisitos, nuestras instituciones sean homologables.

Desde el convencimiento de que los riesgos que se han imputado a las empresas de trabajo temporal no derivan necesariamente de la actividad que realizan sino, en todo caso, de una actuación clandestina que permite la aparición de intermediarios en el mercado de trabajo capaces de eludir sus obligaciones laborales y de seguridad social, se hace necesario, teniendo en cuenta lo previsto sobre cesión de trabajadores en el artículo 2 de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, establecer ahora su régimen jurídico, garantizando mediante los adecuados requisitos, limitaciones y controles, el mantenimiento, en todo caso, de los derechos laborales y de protección social.

## CAPÍTULO I

### Empresas de trabajo temporal

#### Artículo 1. Concepto

Se denomina empresa de trabajo temporal aquélla cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley. Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.

#### Artículo 2. Autorización administrativa

1. Las personas físicas o jurídicas que pretendan realizar la actividad a que se refiere el artículo anterior deberán obtener autorización administrativa previa, justificando ante el órgano administrativo competente el cumplimiento de los requisitos siguientes:

a) Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social.

b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1 de la presente Ley.



askea bermatzen duen barne-mugarik gabeko gunea denez, ez baitigu utziko Europarekin zinez bat egiten, gure erakundeak homologagarriak —beste betekizunen artean— ez diren neurrian.

Aldi baterako laneko enpresei egotzitako arriskuak ez datoz, jakina, beren jardueratik nahitaez, baizik eta, izatekotan, lan-betebeharrak eta Gizarte Segurantzari buruzko betebeharrak sailhesteko gai diren bitartekariak lan-merkatuan agertzea ahalbidetzen duen isilpeko jokabide batetik. Hala, bada, Enplegua Sustatzeko Premiazko Neurrien 10/1994 Legeak, maiatzaren 19koak, 2. artikuluan langileak lagatzeari buruz aurreikusitakoa kontuan izanik, beharrezkoa egiten da langileen araubide juridikoa ezartzea, betiere bermatuz —betekizun, mugapen eta kontrol egokien bitartez— eutsiko zaiela lan-eskubideei eta gizarte-segurantzaren eskubideei.

## I. KAPITULUA

### Aldi baterako laneko enpresak

#### 1. artikulua. Kontzeptua

Aldi baterako laneko enpresa deitzen zaio batez ere langileak kontratatu eta langile horiek enpresa erabiltzaile baten esku aldi baterako uzteko jardueran aritzen den enpresari. Aldi baterako laneko enpresek baino ezin kontratatuko dute langilerik beste enpresa bati aldi baterako lagatzeko; eta, horretarako, lege honetan aurreikusitakoaren arabera baimenduta egon beharko dute. Aldi baterako laneko enpresek enplegatze-agentzia gisa jardun dezakete, gainera, betiere erantzukizuneko deklarazio bat aurkezten badute Enpleguaren 56/2003 Legean, abenduaren 16koan, eta haren garapen-araudian ezarritako betekizunak betetzen dituztela adierazteko.

#### 2. artikulua. Administrazio-baimena

1. Aurreko artikuluan aipatutako jardueran aritu nahi duten pertsona fisiko zein juridikoek administrazio-baimena eskuratu beharko dute aurretik, eta, horretarako, honako betekizun hauek betetzen dituztela justifikatu beharko dute administrazio-organo eskudunaren aurrean:

a) Enplegatzaile gisa sozietate-helburuari dagokionez beren gain hartu dituzten betebeharrak betetzeko moduko antolaketa-egitura izatea.

b) Aldi baterako laneko enpresen eratze-jardueran aritzea soil-soilik, Lege honen 1. artikuluan ezarritakoa eragotzi gabe.

c) Carecer de obligaciones pendientes de carácter fiscal o de Seguridad Social.

d) Garantizar, de forma especial, en los términos previstos en el artículo siguiente, el cumplimiento de las obligaciones salariales y para con la Seguridad Social.

e) No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.

f) Incluir en su denominación los términos «empresa de trabajo temporal».

A efectos de apreciar el cumplimiento del requisito relativo a la estructura organizativa, se valorarán la adecuación y suficiencia de los elementos de la empresa para desarrollar la actividad planteada como objeto de la misma, particularmente en lo que se refiere a la selección de los trabajadores, su formación y las restantes obligaciones laborales. Para esta valoración se tendrán en cuenta factores tales como la dimensión, equipamiento y régimen de titularidad de los centros de trabajo; el número, dedicación, cualificación profesional y estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados para prestar servicios bajo la dirección de la empresa de trabajo temporal; y, el sistema organizativo y los procesos tecnológicos utilizados para la selección y formación de los trabajadores contratados para su puesta a disposición en empresas usuarias.

En todo caso, la empresa de trabajo temporal deberá contar con un número mínimo de doce trabajadores contratados para prestar servicios bajo su dirección con contratos estables o de duración indefinida, a tiempo completo o parcial, por cada mil trabajadores o fracción contratados en el año inmediatamente anterior, computados teniendo en cuenta el número de días totales de puesta a disposición del conjunto de los trabajadores cedidos, dividido por trescientos sesenta y cinco. Este requisito mínimo deberá acreditarse para la concesión de la primera prórroga anual, y mantenerse en lo sucesivo adaptándolo anualmente a la evolución del número de contratos gestionados.

2. La autorización administrativa se concederá por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de la provincia en que se encuentre el centro de trabajo de la empresa o por el órgano equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de legislación laboral.

Si la empresa de trabajo temporal posee centros de trabajo en varias provincias, la autorización se concederá por la Dirección General de Empleo o por el órgano equivalente de la Comunidad Autónoma competente, si el ámbito de actuación de dicha empresa coincide con el de la Comunidad Autónoma.

c) Izaera fiskaleko betebeharrrik edo Gizarte Segurantzari buruzkorik ordaintzeke ez izatea.

d) Soldata-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak beteak dituztela bermatzea, bereziki hurrengo artikuluan aurreikusten denari dagokionez.

e) Jarduera-geldierarekin bitan edo gehiagotan zehatuak ez izatea.

f) Beren izenean «aldi baterako laneko enpresa» dela agertzea.

Antolaketa-egiturari buruzko betekizuna betetzen ote den ikusteko orduan, enpresaren elementuak enpresak helburutzat daukan jarduera garatzeko egokiak eta nahikoak ote diren balioetsiko da, batez ere langileen hautapenari, haien prestakuntzari eta gainerako lan-betebeharrei dagokienez. Balioeste horretan hainbat faktore hartuko dira kontuan, hala nola, batetik, lantokien tamaina, ekipamendua eta titularitate-erregimena; beste batetik, aldi baterako laneko enpresaren zuzendaritzapean zerbitzu emateko kontratatutako langileen kopurua, arduraldia, lanbide-kualifikazioa eta enplegu-egonkortasuna; eta, azkenik, enpresa erabiltzaileen esku uzteko kontratatutako langileak hautatu eta prestatzeko erabiltzen diren antolaketa-sistema eta prozesu teknologikoak.

Dena den, aldi baterako laneko enpresak gutxienez hamabi langile izan beharko ditu kontratu egonkor edo iraupen mugagabeekin kontratatuta, lanaldi osoz edo partzialaz haren zuzendaritzapean zerbitzu emateko, aurreko urtean kontraturiko mila langileekiko edo zatiarekiko, kalkulatzeko hori egiteko orduan kontuan hartuko delarik guztira zenbat egunetan laga zaizkien langileak beste enpresei, hirurehun eta hirurogeita bostekin zatituta. Gutxieneko betekizun hori lehen urteko luzapena eskuratzeko egiaztatu beharko da, eta hari eutsi beharko zaio aurrerantzean, urtez urte kudeatzen diren kontratuen kopuruaren bilakaeraren arabera egokiturik.

2. Administrazio-baimena Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritza Probintzialak emango du, enpresaren lantokia zein probintzian dagoen; edo, lan-legeriaren exekuzio-eskumena autonomia-erkidegoarena denean, autonomia-erkidegoaren organo baliokideak.

Aldi baterako laneko enpresak lantokiak probintzia batean baino gehiagotan baldin baditu, baimena Enplegu Zuzendaritza Nagusiak emango du; edo, bestela, autonomia-erkidego eskudunaren organo baliokideak, enpresaren jardun-eremua autonomia-erkidegoarenarekin bat baldin badator.

Cuando la apertura de nuevos centros de trabajo suponga una alteración del ámbito geográfico de actuación, la autoridad laboral que resulte competente por el nuevo ámbito, conforme a lo previsto en el párrafo anterior, concederá nueva autorización administrativa, quedando sin efecto la anterior.

3. La autorización tendrá una validez de un año, y se prorrogará por dos períodos sucesivos iguales, siempre que se solicite con una antelación mínima de tres meses a la expiración de cada uno de dichos períodos y la empresa haya cumplido las obligaciones legalmente establecidas.

La autorización se concederá sin límite de duración cuando la empresa de trabajo temporal haya realizado su actividad durante tres años, en base a las autorizaciones correspondientes, expirando cuando se deje de realizar la actividad durante un año ininterrumpido.

4. La solicitud de autorización presentada conforme a lo previsto en este artículo se resolverá en el plazo de tres meses siguientes a su presentación.

Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa dicha solicitud se entenderá desestimada cuando se trate de la primera autorización de funcionamiento de empresa de trabajo temporal y estimada cuando se trate de prórrogas de autorización sucesivas.

En los expedientes de primera autorización y prórroga, la autoridad laboral recabará con carácter preceptivo y no vinculante informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5. La empresa de trabajo temporal estará obligada a mantener una estructura organizativa que responda a las características que se valoraron para conceder la autorización. Si como consecuencia de la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral la autoridad laboral que concedió la autorización apreciase el incumplimiento de esta obligación, procederá a iniciar de oficio el oportuno procedimiento de extinción total o parcial de la autorización.

La apertura de este procedimiento se notificará a la empresa de trabajo temporal, a fin de que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas, recabándose informe preceptivo y no vinculante de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, e informe de los representantes de los trabajadores de la empresa de trabajo temporal.

Si en el expediente quedase acreditado el incumplimiento de la obligación de mantenimiento de la estructura organizativa de la empresa, la resolución procederá a declarar la extinción total o parcial de la autorización, especificando

Lantoki berriak zabaltzeak jardun-eremu geografikoaren aldaketa dakarrean, eremu berriarengatik eskudun gertatzen den lan-agintaritzak emango du administrazio-baimen berria, aurreko paragrafoan aurreikusitakoren arabera, eta aurreko baimena efekturik gabe geratuko da.

3. Baimenaren baliozkotasuna urtebetekoa izango da, eta hurrenez hurrengo bialdi berdinez luzatuko da, betiere aldi bakoitza amaitu baino gutxienez hiru hilabete lehenago eskatzen bada eta enpresak legez ezarritako betebeharrak bete baditu.

Baimena iraupen-mugarik gabe emango da, aldi baterako laneko enpresa bere jardueran hiru urtez aritu ondoren, aurreko baimenetan oinarri harturik, eta amaitu egingo da, jardueran etenik gabe urtebetez aritzen ez bada.

4. Artikulu honetan aurreikusitakoaren arabera aurkeztutako baimen-eskaera hiru hilabeteko epean ebatziko da, aurkezpen-datatik aurrera kontaturik.

Epe hori igaro eta berariazko ebazpenik eman ez bada, eskaera ezetsizat jo beharko da, aldi baterako laneko enpresaren lehen funtzionamendu-baimena denean, eta baietsizat, hurrengo baimen-luzapenak direnean.

Lehen baimenaren eta luzapenen espedienteetan, lan-agintaritzak nahitaezko txosten lotura-indarrik gabekoa eskatuko dio Lan Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzari.

5. Aldi baterako laneko enpresa behartuta egongo da antolaketa-egiturari eustera, baimena ematerakoan balioetsi zitzaizkion ezaugarriei erantzuteko moduan. Lan-araudia betetzen ote den zaintzearen ondorioz, baimena eman zuen lan-agintaritzak betebeharrak ez dela betetzen ari ikusten badu, baimena osoki edo partzialki amaitzeko prozedurari hasiera emango dio ofizioz.

Prozedura horri hasiera eman zaiola jakinaraziko zaio aldi baterako laneko enpresari, nahi dituen alegazioak egin ditzan, eta nahitaezko txosten lotura-indarrik gabekoa eskatuko zaio Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzari, eta beste bat, aldi baterako enpresako langileen ordezkari.

Enpresak bere antolaketa-egiturari eusteko betebeharra ez duela bete espedientearen egiaztatuta geratzen bada, baimenaren amaiera osoa edo partziala deklaratu da ezabapenean, amaiera hori justifikatzen duten gabeziak edo hu-

las carencias o deficiencias que la justifican y el ámbito territorial afectado. La reanudación de la actividad de la empresa requerirá de una nueva autorización.

### **Artículo 3. Garantía financiera**

1. Las empresas de trabajo temporal deberán constituir una garantía, a disposición de la autoridad laboral que conceda la autorización administrativa, que podrá consistir en:

a) Depósito en dinero efectivo o en valores públicos en la Caja General de Depósitos o en sus sucursales.

b) Aval o fianza de carácter solidario prestado por un Banco, Caja de Ahorros, Cooperativa de Crédito, Sociedad de Garantía Recíproca o mediante póliza de seguros contratada al efecto.

2. La garantía, prevista en el número anterior, debe alcanzar, para obtener la primera autorización, un importe igual a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual. Para obtener las autorizaciones administrativas subsiguientes, esta garantía debe alcanzar un importe igual al 10 por 100 de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al importe de la garantía exigido para el primer año de actividad.

3. Cuando se haya concedido la autorización sin límite de duración, la empresa deberá actualizar anualmente la garantía financiera en los términos previstos en el número anterior.

4. Si la apertura de nuevos centros de trabajo exige solicitar nueva autorización administrativa, conforme a lo previsto en el artículo 2, la autoridad laboral que resulte competente por el nuevo ámbito de actuación se subrogará en la titularidad de la garantía anteriormente constituida.

5. La garantía constituida responderá, en la forma prevista reglamentariamente, de las deudas por indemnizaciones, salariales y de Seguridad Social.

6. La garantía constituida será devuelta cuando la empresa de trabajo temporal haya cesado en su actividad y no tengan obligaciones indemnizatorias, salariales o de Seguridad Social pendientes, extremos que deberán acreditarse ante la autoridad laboral que conceda la autorización administrativa.

### **Artículo 4. Registro**

1. La autoridad laboral que, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de esta Ley, conceda la autorización administrativa llevará un Registro

tsuneak eta eragindako lurralde-eremua zehazturik. Enpresak jarduerari berriz ekiteko, baimen berria beharko da.

### **3. artikulua. Finantza-bermea**

1. Aldi baterako laneko enpresek berme bat eratu beharko dute administrazio-baimena eman dien lan-agintaritzaren eskura. Berme hori honelakoa izan daiteke:

a) Gordailu bat, Gordailuen Kutxa Nagusian edo haren sukurtsalen batean eskudiruz edo balore publikoetan egina.

b) Izaera solidarioko abal edo fidantza bat, banku, aurrezki-kutxa, kreditu-kooperatiba edo elkarren bermerako sozietate batek edo horretarako kontratatutako aseguru-poliza baten bidez emana.

2. Aurreko zenbakian aurreikusitako bermeak lanbide arteko gutxieneko soldata halako hogeita bost adinakoa izan beharko du, urteko kontaktetan, lehen baimena lortzeko. Hurrengo administrazio-baimenak lortzeko, berme horrek aurreko ekonomia-ekitaldiaren soldata-masaren % 10 adinakoa izan beharko du, betiere jarduerako lehen urtean galdatutako bermearen zenbatekoa baino txikiagoa izan gabe.

3. Iraupen-mugarik gabeko baimena eman ondoren, enpresak finantza-bermea urtero eguneratu beharko du, aurreko zenbakian aurreikusitako moduan.

4. Lantoki berriak zabaltzeak 2. artikuluan aurreikusitakoaren arabera administrazio-baimen berria eskatzea baldin badakar berekin, jardun-eremu berrirengatik eskudun gertatzen den lan-agintaritzak subrogatuko da aurrez eraturitako bermearen titularitatean.

5. Eraturitako bermearen bidez bai soldatuko kalte-ordainen zorrei bai Gizarte Segurantzarekikoei erantzungo zaie, erregelamenduz aurreikusten den moduan.

6. Eraturitako bermea itzuliko da aldibaterako laneko enpresak bere jarduera utzi eta kalte-ordainik, soldatarik edo Gizarte Segurantzarekiko zorrik ordaindu beharrik ez duenean. Puntu horiek administrazio-baimena ematen duen lan-agintaritzaren aurrean egiaztatu beharko dira.

### **4. artikulua. Erregistroa**

1. Lege honen 2. artikuluan ezarritakoaren arabera administrazio-baimena ematen duen lan-agintaritzak Aldi baterako Laneko Enpresen Erregis-

de las Empresas de Trabajo Temporal, en el que se inscribirán las empresas autorizadas, haciendo constar los datos relativos a la identificación de la empresa, nombre de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, domicilio, ámbito profesional y geográfico de actuación, número de autorización administrativa y vigencia de la misma. Asimismo serán objeto de inscripción la suspensión de actividades que se acuerde por la autoridad laboral conforme a lo previsto en esta Ley así como el cese en la condición de empresa de trabajo temporal.

Reglamentariamente se determinarán las conexiones que deben existir entre los Registros de Empresas de Trabajo Temporal de los diferentes ámbitos territoriales.

2. La empresa de trabajo temporal deberá hacer constar su identificación como tal empresa y el número de autorización administrativa y autoridad que la ha concedido en la publicidad y ofertas de empleo que efectúe.

## **Artículo 5. Obligaciones de información a la autoridad laboral**

1. La empresa de trabajo temporal deberá remitir a la autoridad laboral que haya concedido la autorización administrativa una relación de los contratos de puesta a disposición celebrados, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Dicha relación será remitida por la autoridad laboral a los órganos de participación institucional a los que se refiere la letra b) del apartado 3 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, resultando igualmente de aplicación lo dispuesto en el mismo en materia de sigilo profesional.

2. Igualmente, la empresa de trabajo temporal deberá informar a dicha autoridad laboral sobre todo cambio de titularidad, apertura y cierre de centros de trabajo y ceses de la actividad.

3. Si el lugar de ejecución del contrato de trabajo, o de la orden de servicio en su caso, se encontrase situado en un territorio no incluido en el ámbito geográfico de actuación autorizado de la empresa de trabajo temporal, ésta deberá notificar a la autoridad laboral de dicho territorio la prestación de estos servicios, con carácter previo a su inicio, adjuntando una copia del contrato de trabajo y de su autorización administrativa.



tro bat eramango du, non baimendutako enpresak inskribatuko diren eta haiei buruzko honako datu hauek jasoko diren: enpresa identifikatzeari buruzko datuak, sozietatearen forma juridikoa duten enpresetan zuzendaritzako kargudunak edo administrazio-organoetako kideak direnen izenak, helbidea, jardueraren lanbide- eta geografia-eremua, administrazio-baimenaren zenbakia eta iraunaldia. Era berean, lan-agintaritzak Lege honetan aurreikusitakoaren arabera erabakitako jarduera-geldierak ere inskribatuko dira, bai eta aldi baterako laneko enpresak horrelakoa izateari uzten dionean ere.

Aldi baterako Laneko Enpresen Erregistroek beste lurralde-eremuetaiko erregistroekin nolako loturak izan behar dituzten erregelamendu bidez zehaztuko da.

2. Aldi baterako laneko enpresak, egiten dituen publizitate eta enplegu-eskaintzetan, halakoa dela agertu beharko du, bai eta zein den bere administrazio-baimenaren zenbakia eta baimena zer agintaritzak eman dion ere.

## **5. artikulua. Lan-agintaritzari informatzeko betebeharrak**

1. Aldi baterako laneko enpresak langileak lagatzeko egin dituen kontratuen zerrenda igorri beharko dio administrazio-baimena eman dion lan-agintaritzari, erregelamendu bidez ezartzen den moduan.

Lan-agintaritzak Langileen Estatutuaren 8. artikuluko 3. zenbakiaren b) letran aipatzen diren parte hartze instituzionaleko organoei bidaliko die zerrenda hori, eta puntu horretan bertan lanbide-isilpekotasunari buruz xedatutakoa ere aplikatzekoa izango da.

2. Era berean, aldi baterako laneko enpresak titularitate-aldatze, lantokiak zabaltze edo ixte eta jarduera-uzte guztien berri eman beharko dio lan-agintaritzari horri.

3. Lan-kontratua exekutatzeko lekua, edo zerbitzu-agindua exekutatzekoa, hala dagokionean, aldi baterako laneko enpresaren jardun-eremu geografiko baimenduaren barruan ez badago, enpresak zerbitzu-emate horien berri emango beharko dio lurralde horretako lan-agintaritzari, zerbitzu ematen hasi aurretik eta lan-kontratuaren kopia bat eta administrazio-baimenaren beste bat erantsita.

## CAPÍTULO II

### Contrato de puesta a disposición

#### Artículo 6. Supuestos de utilización

1. El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél.

2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

3. El contrato de puesta a disposición se formalizará por escrito en los términos que reglamentariamente se establezcan.

#### Artículo 7. Duración

1. En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.3 de esta Ley en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.

2. Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

3. Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

#### Artículo 8. Exclusiones

Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

- a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.

## II. KAPITULUA

### Langileak lagatzeko kontratua

#### 6. artikulua. Erabiltzeko kasuak

1. Langileak lagatzeko kontratua da aldi baterako laneko enpresak eta enpresa erabiltzaileak langileak lagatzeko —enpresa erabiltzailean zerbitzu eman dezan— egiten dutena, langilea enpresa erabiltzailearen zuzendaritzaren mende utzita.

2. Aldi baterako laneko enpresa baten eta enpresa erabiltzaile baten artean langileak lagatzeko kontratuak egin daitezke enpresa erabiltzaileak iraupen zehatzeko kontratu bat egiteko dauzkan baldintza eta betekizun berberekin eta kasu berberetan, Langileen Estatutuaren 15. artikuluan xedatutakoaren arabera.

3. Langileak lagatzeko kontratua idatziz formalizatuko da erregelamendu bidez ezartzen den moduan.

#### 7. artikulua. Iraupena

1. Langileak lagatzeko kontratuaren iraupenaren alorrean, Langileen Estatutuaren 15. artikuluan eta langileak lagatzeko kontratuaren kasuari dagokion kontratazio motari buruzko haren garapen-xedapenetan xedatutakoari jarraituko zaio, hargatik eragotzi gabe Lege honen 12.3 artikuluan zerbitzuak benetan eman aurreko balizko prestakuntza-aldiari buruz xedatutakoa.

2. Langileak lagatzeko epea amaitu eta langile batek enpresa erabiltzailean zerbitzu ematen jarraitzen badu, enpresa horri kontratu mugagabe baten bidez lotuta dagoela ulertuko da.

3. Langileak lagatzeko kontratuko klausulak deusezak izango dira, enpresa erabiltzaileari kontratua amaitzean langilea kontratatzea debekatzen badiote.

#### 8. artikulua. Baztertutako kasuak

Enpresek ezin egingo dute langileak lagatzeko kontraturik honelako kasuetan:

- a) Enpresa erabiltzailean greban dauden langileak ordezkatzeko.

b) Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos.

c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

d) Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

### **Artículo 9. Información a los representantes de los trabajadores en la empresa**

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

## **CAPÍTULO III**

### **Relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal**

#### **Artículo 10. Forma y duración**

1. El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición.

Dichos contratos se deberán formalizar por escrito de acuerdo a lo establecido para cada modalidad. Asimismo, la empresa de trabajo temporal deberá de comunicar su contenido a la oficina pública de empleo, en los términos que reglamentariamente se determinen, en el plazo de los diez días siguientes a su celebración.

2. Las empresas de trabajo temporal no podrán celebrar contratos de aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias.

3. La empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a dis-

b) Laneko segurtasun eta osasunerako bereziki arriskugarriak diren lanak edo egitekoak egiteko, Lege honetako bigarren xedapen gehigarrian eta, xedapen horrekin bat, hitzarmen edo akordio kolektiboetan aurreikusitakoaren arabera.

c) Bete nahi diren lanpostuak enpresak kontratazioaren aurreko hamabi hilabetean amortizatu baditu bidegabeko kaleratzez edo Langileen Estatutuaren 50, 51 eta 52.c) artikuluetan aurreikusitako arrazoiengatik, ezinbesteko kasuetan izan ezik.

d) Langileak aldi baterako laneko beste enpresa batzuei lagatzeko.

## **9. artikulua. Enpresako langileen ordezkarietara informatzea**

Enpresa erabiltzaileak langileen ordezkarietara langileak lagatzeko kontratu bakoitza eta hura erabiltzeko motiboa jakinarazi beharko dizkie kontratua egin ondorengo hamar egunen barruan. Epe horretan bertan, lagatutako langilearen kontratuaren oinarritzko kopia edo, hala badagokio, zerbitzu-agindua eman beharko die. Kontratu edo agindu horrek aldi baterako laneko enpresak emandakoa izan beharko du.

## **III. KAPITULUA**

### **Aldi baterako laneko enpresako lan-harremanak**

## **10. artikulua. Forma eta iraupena**

1. Aldi baterako laneko enpresak eta langileak enpresa erabiltzaileetan zerbitzu emateko egiten duten lan-kontratuak mugagabea izan daiteke, edo iraupen zehatzekoa, langileak lagatzeko kontratuaren iraupenarekin bat etorrita.

Kontratu horiek idatziz formalizatu behar dira, mota bakoitzerako ezarritakoaren arabera. Era berean, aldi baterako laneko enpresak haien edukiaren berri eman beharko dio enplegu-bulego publikoari, erregelamenduz zehazten den moduan, kontratua egin eta hurrengo hamar eguneko epearen barruan.

2. Aldi baterako laneko enpresek ezin egingo dute ikaste-kontraturik enpresa erabiltzaileei lagatzeko kontratatutako langileekin.

3. Aldi baterako laneko enpresak langileekin lan-kontratuak egin ahaliko du langileak lagatzeko kontratu bat baino gehiago hurrenez hurren enpresa era-

posición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación eventual de los contemplados en la letra b) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición con los mismos requisitos previstos en el apartado 1 de este artículo y en sus normas de desarrollo reglamentario.

## **Artículo 11. Derechos de los trabajadores**

1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

2. Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de ser-

biltzaile desberdinetan betetzeko, betiere langileak lagatzeko kontratu horiek lan-kontratua izenpetzeko unean guztiz zehaztuta badaude eta Langileen Estatutuak 15. artikuluko 1. zenbakiaren b) letran jasotako kontratazio ebentua-leko kasuetakoren bati erantzuten badiote kasu guztietan. Enpresa erabiltzaileei egiten zaien lagatze bakoitza formalizatu beharko da lan-kontratuan, artikuluko honen 1. zenbakian eta artikuluko hori garatzen duten erregelamendu-arauetan aurreikusitako betekizun bereberkin.

## 11. artikulua. Langileen eskubideak

1. Enpresa erabiltzaileei lagatzeko kontratatutako langileek eskubidea izango dute, enpresa horietan zerbitzu ematen duten bitartean, enpresa erabiltzaileak lanpostu berbera betetzeko zuzenean kontratatu izanez gero izango litzuketen funtsezko lan- eta enplegu-baldintzak izateko.

Horretarako, funtsezko lan- eta enplegu-baldintzatzat joko dira lansariari, lanaldiaren iraupenari, aparteko orduei, atsedendaldiei, gaueko lanari, oporrei eta jaiegunei dagozkienak.

Lansarian sartuko dira bete beharreko lanpostuari dagokionez enpresa erabiltzaileari aplikagarri zaion hitzarmen kolektiboan jasotzen diren ordainsari ekonomiko guztiak, finkoak zein aldakorrak. Edonola ere, asteko atsedinari, aparteko ordainsariei, jaiegun eta oporrei dagokien zati proportzionala sartu beharko da. Enpresa erabiltzailearen erantzukizuna izango da langilearen hartzeak guztira kuantifikatzea, eta, horretarako, paragrafo honetan aipatutako ordainsariak jaso beharko ditu enpresa erabiltzaileak langilea lagatzeko kontratuan.

Era berean, enpresa erabiltzaileei lagatzeko kontratatutako langileek eskubidea izango dute enpresa erabiltzailearen langileei haurdun edo edoskitzealdian dauden emakumeen babesaren alorrean zein adingabeen babesarenean aplikatzen zaizkien xedapen berberak gozatzeko, bai eta gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasuna izateko eta sexua, arraza edo jatorri etnikoa, erlijio edo sinesteak, desgaitasuna, adina edo sexu-joera direla-eta izaten diren diskriminazioei aurka egiteko hartzen diren xedapenak gozatzeko ere.

2. Kontratua denbora zehatzez egiten denean, langileak eskubidea izango du, aurrekoaz gainera, kalteordain ekonomiko bat jasotzeko, langileak lagatzeko kontratuaren amaieran. Kalteordain hori zerbitzuko urte bakoitzeko hamabi eguneko soldatakoa edo haren zati proportzionala izango da, edo kasu

vicio, o a la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

## **Artículo 12. Obligaciones de la empresa**

1. Corresponde a la empresa de trabajo temporal el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria.

2. Las empresas de trabajo temporal estarán obligadas a destinar anualmente el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, sin perjuicio de la obligación legal de cotizar por formación profesional.

3. La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios. A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El gasto de formación en materia preventiva será computado a efectos de lo dispuesto en el apartado 2 anterior, pero el montante establecido en dicho apartado no constituye en ningún caso un límite a las necesidades de formación en materia preventiva.

4. Será nula toda cláusula del contrato de trabajo que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación.

## **Artículo 13. Negociación colectiva**

En ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores, estarán legitimados para negociar los convenios colectivos que afecten a las empresas de trabajo temporal las Organizaciones sindicales más representativas, entendién-



bakoitzean aplikagarri den berriazko araudian ezarritakoa. Kalteordaina hainbanatu ahalko da, kontratuak dirauen bitartean.

## **12. artikulua. Enpresaren betebeharrak**

1. Aldi baterako laneko enpresari dagokio soldata-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak betetzea enpresa erabiltzaileari lagatzeko kontratatu dituen langileei dagokienez.

2. Aldi baterako laneko enpresak behartuta egongo dira urtero soldata-masaren % 1 enpresa erabiltzaileei lagatzeko kontratatu dituen langileen prestakuntzan erabiltzeko, hargatik eragotzi gabe lanbide-prestakuntzarengatik kotizatze dagoen legezko betebeharra.

3. Aldi baterako laneko enpresak ziurtatu behar du langilea bete beharreko lanpostua dela eta lan-arriskuen prebentzioaren alorrean beharrezkoa den prestakuntza teoriko zein praktikoaren jabe dela, enpresa erabiltzailearen esku utzi aurretik, nolako lanbide-kualifikazio eta lanbide-esperientzia duen eta zein arriskutan egongo den kontuan harturik. Horrela izan ezean, prestakuntza hori eman egin beharko dio langileari, bere baliabideen bitartez edo besteren batekin hitzartutakoen bitartez, behar den denbora guztian, eta denbora hori langileak lagatzeko kontratuaren iraupenean sartuko da, nahiz eta prestakuntza betiere zerbitzu-emateari ekin aurretik emango den. Hori dela eta, langileak lagatzeko kontratu bat egitea posible izango da bakarrik kontratu horren bidez bete nahi den lanpostuari dagokionez lan-arriskuen nahitaezko ebaluazioa aurretik eginda badago, Lan Arriskuen Prebentzioaren 31/1995 Legeak, azaroaren 8koak, 15.1 b) eta 16. artikuluetan xedatutakoaren arabera.

Prebentzio-alorreko prestakuntza-gastua kontatu egingo da aurreko 2. zenbakian xedatutakoaren efektuetarako, baina zenbaki horretan ezarritako zenbatekoa ez da inondik inora muga izango prebentzio-alorreko prestakuntza-beharrarako.

4. Lan-kontratuko klausulak deusezak izango dira, langilea behartzen badute aldi baterako laneko enpresari zenbatekoren bat ordaintzera hautapena, prestakuntza edo kontratazioa dela eta.

## **13. artikulua. Negoziazio kolektiboa**

Langileen legezko ordezkarritza-organorik izan ezean, ordezkaritasun nagusiko sindikatuak legitimatuta egongo dira aldi baterako laneko enpresei eragiten dieten hitzarmen kolektiboak negoziatzeko, eta langileen ordezkarritza

dose válidamente constituida la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora cuando de ella formen parte tales Organizaciones.

#### **Artículo 14. Aplicación de la normativa laboral común**

Lo previsto en el presente capítulo, excepto en el artículo 13, no será de aplicación a los trabajadores contratados por la empresa de trabajo temporal para prestar servicios exclusivamente bajo su dirección y control.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Relación del trabajador con la empresa usuaria**

##### **Artículo 15. Dirección y control de la actividad laboral**

1. Cuando los trabajadores desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria, de acuerdo con lo previsto en esta norma, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por aquélla durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito.

2. En tales supuestos, y sin perjuicio del ejercicio por la empresa de trabajo temporal de la facultad disciplinaria atribuida por el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, cuando una empresa usuaria considere que por parte del trabajador se hubiera producido un incumplimiento contractual lo pondrá en conocimiento de la empresa de trabajo temporal a fin de que por ésta se adopten las medidas sancionadoras correspondientes.

##### **Artículo 16. Obligaciones de la empresa usuaria**

1. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención contra los mismos.

2. La empresa usuaria es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social a que se refiere el artículo 93 del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y tengan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

baliozkotasunez eratuta dagoela ulertuko da, erakunde horiek haren parte direnean.

#### **14. artikulua. Lan-arautegi erkidearen aplikazioa**

Kapitulu honetan aurreikusitakoa, 13. artikulua alde batera utzita, ez da aplikatzekoa izango aldi baterako laneko enpresak bakarrik bere zuzendaritzapean eta kontrolpean zerbitzu emateko kontratatu dituen langileentzat.

### **IV. KAPITULUA**

#### **Langilearen eta enpresa erabiltzailearen arteko harremana**

#### **15. artikulua. Lan-jardueraren zuzendaritza eta kontrola**

1. Arau honetan aurreikusitakoaren arabera, langileak enpresa erabiltzailearen esparruan lanean aritzen direnean, enpresa horrek beteko ditu lan-jardueraren zuzendaritza eta kontrola, langileak haren esparruan zerbitzu ematen aritzen diren denboran.

2. Horrelakoetan, eta Langileen Estatutuaren 58. artikulua aldi baterako laneko enpresari esleitzen dion diziiplina-ahalmena baliatzea eragotzi gabe, enpresa erabiltzaile batek langileak punturen batean kontratua bete ez duela irizten dionean, aldi baterako laneko enpresari jakinaraziko dio, honek kasuari dagozkion zehapen-neurriak har ditzan.

#### **16. artikulua. Enpresa erabiltzailearen betebeharrak**

1. Zerbitzu ematea hasi aurretik, enpresa erabiltzaileak langileari informazioa eman beharko dio bere lanpostuak dakartzan arriskuei buruz eta haietatik babesteko eta prebenitzeko neurriei buruz.

2. Laneko segurtasun eta higienearen alorraren babesaren erantzukizuna enpresa erabiltzailearena izango da, bai eta Gizarte Segurantzaren prestazio-errekarguarena ere (Gizarte Segurantzaren Lege Nagusiaren testu bategina onartzeko 1974ko maiatzaren 30ean emandako 2065/1974 Dekretuaren 93. artikuluan aipatutakoa), haren lantokian eta langileak lagatzeko kontratuak dirauen bitartean gertatzen diren lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen kasuan, segurtasun- eta higiene-neurri faltak eragindakoak badira.

3. La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente Ley.

Reglamentariamente se determinará la información que la empresa de trabajo temporal debe suministrar a la empresa usuaria.

### **Artículo 17. Derechos de los trabajadores en la empresa usuaria**

1. Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual depende.

2. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

3. La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

3. Enpresa erabiltzaileak subsidiarioki erantzungo die langileak lagatzeko kontratuak dirauen bitartean langilearekin hartu diren soldata-betebeharrei eta Gizarte Segurantzarekikoei, bai eta lan-kontratuaz azkentzean eman beharreko kalteordain ekonomikoari ere. Erantzukizun hori solidariora izango da kontratu hori Lege honen 6. eta 8. artikuluetan xedatutakoa bete gabe egin baldin bada.

Aldi baterako laneko enpresak enpresa erabiltzaileari zer informazio eman beharko dion erregelamendu bidez zehaztuko da.

## **17. artikulua. Langileek enpresa erabiltzailean dituzten eskubideak**

1. Lagatuko langileek eskubidea izango dute beren lan-jarduera betetzeko baldintzei buruzko erreklamazioak aurkezteko. Enpresa erabiltzailearen langileen ordezkarien bidez aurkeztuko dituzte.

Enpresa erabiltzailearen langileen ordezkariak zereginen bat egitera etortzeko langileen ordezkariak izango dute esleituta, zereginak dirauen bitartean, lan-jarduera betetzeko baldintzei buruzko erreklamazioak egin ditzaten, langile horiek enpresa erabiltzaileetan egiten duten zerbitzu emateari dagokion guztian, horrek berekin ekarri gabe ordezkari horiei hilean edukitzeko eskubidea duten ordu ordainduen kreditua handituko zaiela, Langileen Estatutuaren 68. artikuluko e) letran xedatutakoarekin bat.

Aurreko paragrafoetan xedatutakoa ez zaie langilearen erreklamazioei aplikatuko, hura kontratatu duen aldi baterako laneko enpresari buruzkoak badira.

2. Era berean, eskubidea izango dute enpresa erabiltzailearen garraio-zerbitzua, jangela, haurtzaindegia eta beste zerbitzu erkideak eta instalazio kolektiboak erabiltzeko, langileak lagatzeko kontratuak dirauen bitartean, enpresa erabiltzaileak zuzenean kontratatutako langileek erabil ditzaketen modu berean.

3. Enpresa erabiltzaileak lanpostu hutsen berri eman beharko die aldi baterako laneko enpresek lagatuko langileei, zuzenean kontratatuko langileek adina aukera izan ditzaten lanpostu iraunkorretara iristeko. Enpresa edo lantokiko leku egoki batean iragarki publiko bat ipiniz eman daiteke informazio hori, edo negoziazio kolektiboan aurreikusitako bestelako moduren batez, informazioa ematea ziurtatzen badu.

4. Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias.

## CAPÍTULO V

(artículos 18-21 derogados)

## CAPÍTULO VI

### Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup>

#### *Actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo*

#### **Artículo 22. Requisitos de la actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo**

1. Las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo podrán desplazar temporalmente a sus trabajadores para su puesta a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España cuando se cumplan los siguientes requisitos:

a) La empresa de trabajo temporal deberá, de conformidad con la legislación de su Estado de establecimiento, estar válidamente constituida y reunir los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados, no siendo de aplicación el capítulo I de la presente Ley.

b) El contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, sin perjuicio de la legislación aplicable al mismo, deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo dispuesto en el capítulo II de la presente Ley, a excepción de la obligación de formalización en el modelo reglamentariamente establecido.

c) La empresa de trabajo temporal estará sujeta a lo establecido en la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional y deberá garantizar a sus trabajadores desplazados las condiciones

4. Negoziazio kolektiboaren bidez, behar diren neurriak hartuko dira aldi baterako laneko enpresek lagatako langileek enpresa erabiltzailearen langileek eskuragarri duten prestakuntzako bidea izan dezaten.

## V. KAPITULUA

(18-21. artikulua derogaturik)

## VI. KAPITULUA

### Aldi baterako laneko enpresen jarduera transnazionala

#### 1. ATALA

*Europako Batasuneko eta Europako Ekonomia Esparruko aldi baterako laneko enpresek Espainian jardutea*

### **22. artikulua. Europako Batasuneko eta Europako Ekonomia Esparruko aldi baterako laneko enpresek Espainian jarduteko betekizunak**

1. Europako Batasuneko beste estatu kide batzuetan edo Europako Ekonomia Esparruari buruzko Akordioa izenpetu duten estatuetan kokatutako aldi baterako laneko enpresek beren langileak aldi baterako lekualdatu ahalko dituzte Espainian kokatuta dauden edo Espainian jarduten duten enpresa erabiltzaileen esku uzteko, honako betekizun hauek betetzen direnean:

a) Aldi baterako laneko enpresak baliozkotasunez eratuta egon beharko du eta kontratatuta dauzkan langileak enpresa erabiltzaileei aldi baterako lagatzeko betekizunak bete beharko ditu, kokatuta dagoen Estatuaren legeriarekin bat. Lege honen I. kapitulua ez zaie aplikatuko, ordea.

b) Aldi baterako laneko enpresaren eta enpresa erabiltzailearen artean langileak lagatzeko egiten den kontratua idatziz formalizatu eta Lege honen II. kapituluan ezarritakora egokitu beharko da, hargatik eragotzi gabe aplikatu dakiokeen legeria, erregelamenduz ezarritako eremuan formalizatzeko betebeharra alde batera utzirik.

c) Aldi baterako laneko enpresa lotuta egongo da Langileak Zerbitzu Emate Transnazional baten Esparruan Lekualdatzeari buruzko Legean ezarritakoari, eta hartan aurreikusitako lan-baldintzak bermatu beharko dizkie lekual-

de trabajo previstas en la misma, no siendo de aplicación el capítulo III de la presente Ley a excepción de lo dispuesto en el apartado 1 de su artículo 11.

2. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio del cumplimiento de la normativa sobre entrada, permanencia, trabajo y establecimiento de los extranjeros en España y de las obligaciones tributarias de las empresas a que se refiere el apartado 1.

### **Artículo 23. Disposiciones aplicables a las empresas usuarias españolas**

Las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España podrán celebrar contratos de puesta a disposición con las empresas de trabajo temporal a que se refiere el artículo 22 cuando éstas, de conformidad con la legislación de su Estado de establecimiento, estén válidamente constituidas y reúnan los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados.

En los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, la relación entre el trabajador desplazado a España y la empresa usuaria se ajustará a lo establecido en el capítulo IV de la presente Ley.

### **Artículo 24. Infracciones**

1. Las infracciones administrativas de las empresas de trabajo temporal y de las empresas usuarias en los supuestos a que se refiere esta sección serán las establecidas en los apartados siguientes de este artículo.

2. Constituyen infracciones graves de las empresas de trabajo temporal:

- a) No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.
- b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos no previstos en el artículo 6.2 de esta Ley.

3. Constituyen infracciones muy graves de las empresas de trabajo temporal:

a) Formalizar contratos de puesta a disposición sin estar válidamente constituidas como empresa de trabajo temporal según la legislación del Estado de establecimiento o sin reunir los requisitos exigidos por la citada legislación para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.



datutako bere langileei. Kasu honetan, Lege honen III. kapitulua ez da aplikatzekoa izango, 11. artikulua 1. zenbakian ezarritakoa izan ezik.

2. Artikulu honetan xedatutakoak ez du eragozpenik ekarriko ez atzerritarak Espainiara sartu eta bertan egon, lan egin eta kokatzeari buruzko araudia, ez enpresei dagokienez 1. zenbakian aipatzen diren zerga-betebeharrak betetzeko.

### **23. artikulua. Enpresa erabiltzaile espainiarrei aplikatzeko xedapenak**

Espainian kokatuta dauden edo bertan jarduten duten enpresa erabiltzaileek langileak lagatzeko kontratuak egin ahalko dituzte 22. artikuluan aipatzen diren aldi baterako laneko enpresekin, hauek, kokatuta dauden Estatuaren legeriarekin bat, baliozkotasunez eratuta daudenean eta kontratatuta dauzkaten langileak enpresa erabiltzaileei aldi baterako lagatzeko betekizunak betetzen ditzutenean.

Aurreko paragrafoan aipatutako kasuetan, Espainiara lekualdatutako langilearen eta enpresa erabiltzailearen arteko harremanak Lege honen IV. kapituluan ezarritakoari jarraituko dio.

### **24. artikulua. Arau-hausteak**

1. Artikulu honen hurrengo zenbakietan ezarritakoak izango dira aldi baterako laneko enpresen eta enpresa erabiltzaileen arau-hauste administratiboak, atal honetan aipatutako kasuetan.

2. Honako hauek dira aldi baterako laneko enpresen arau-hauste larriak:

a) Langileak lagatzeko kontratua idatziz ez formalizatzea.

b) Langileak lagatzeko kontratuak formalizatzea lege honen 6.2 artikuluan aurreikusita ez dauden kasuetan.

3. Honako hauek dira aldi baterako laneko enpresen arau-hauste oso larriak:

a) Langileak lagatzeko kontratuak formalizatzea kokatuta dagoen estatua-ren legeriaren arabera aldi baterako laneko enpresa gisa baliozkotasunez eratuta egon gabe edo enpresa horiek kontratatutako langileak enpresa erabiltzaileei aldi baterako lagatzeko legeria hark galdatutako eskakizunak bete gabe.

b) Langileak lagatzeko kontratuak formalizatzea segurtasun edo osasunerako arriskugarritasun berezia izateagatik erregelamendu bidez zehazten diren jarduerak eta lanak egiteko.

c) Ceder trabajadores con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.

4. Constituye infracción administrativa leve de las empresas usuarias la prevista en el artículo 20.1.b) de la presente Ley.

5. Constituyen infracciones administrativas graves de las empresas usuarias las previstas en el artículo 20.2 de la presente Ley.

6. Constituyen infracciones muy graves de las empresas usuarias:

a) Formalizar contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal que no estén válidamente constituidas como tales según la legislación del Estado de establecimiento o que no reúnan los requisitos exigidos por la citada legislación para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados.

b) Las previstas en el artículo 20.3 de la presente Ley.

## **Artículo 25. Sanciones**

1. Las infracciones tipificadas y calificadas conforme a lo dispuesto en esta sección serán sancionadas según lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, la reincidencia de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en el artículo 24.3 de la presente Ley podrá dar lugar a la prohibición durante un año de la puesta a disposición de trabajadores a empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España o, si dicha sanción se impone en dos ocasiones, por tiempo indefinido.

Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de prohibición a que se refiere el párrafo anterior será competente para resolver el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.

c) Aldi baterako kontratudun langileak aldi baterako laneko beste enpresa bati edo beste enpresa batzuei lagatzea, haiek gero beste batzuei laga diezazkieten.

4. Lege honen 20.1 b) artikuluan aurreikusitakoa enpresa erabiltzaileen arau-hauste administratibo arina da.

5. Lege honen 20.2 artikuluan aurreikusitakoak enpresa erabiltzaileen arau-hauste administratibo larriak dira.

6. Enpresa erabiltzaileen arau-hauste oso larriak dira:

a) Aldi baterako laneko enpresekin langileak lagatzeko kontratuak formalizatzea enpresa horiek kokatuta dauden estatuaren legeriaren arabera aldi baterako laneko enpresa gisa baliozkotasunez eraturata egon gabe edo kontratatuta dauzkaten langileak enpresa erabiltzailei aldi baterako lagatzeko legeria horrek galdatutako eskakizunak bete gabe.

b) Lege honen 20.3 artikuluan aurreikusitakoak.

## 25. artikulua. Zehapenak

1. Atal honetan xedatutakoari jarraituz tipifikatutako eta kalifikatutako arau-haustek Gizarte Arloko Arau Hauste eta Zehapenei buruzko apirilaren 7ko 8/1988 Legean ezarritakoaren arabera zigortuko dira.

2. Gizarte Arloko Arau Hauste eta Zehapenei buruzko Legearen 38. artikuluan ezarritakoa eragotzi gabe, Europako Batasuneko beste estatu kide batzuetan edo Europako Ekonomia Esparruari buruzko Akordioa izenpetu duten estatuetan kokatutako aldi baterako laneko enpresak Lege honen 24.3 artikuluan oso larri gisa tipifikatutako arau-hausteeetan berrerotzeak bidea eman dezake Espainian kokatuta dauden edo bertan jarduten duten enpresa erabiltzailei langileak lagatzea urtebetez debekatzeko edo, zehapen hori bitan ipiniz gero, denbora mugagabez debekatzeko.

Zehapen-espeditenteak aurreko paragrafoan aipatutako debeku-proposamena berekin dakarrenean, Lan eta Gizarte Arazoetarako ministroa izango da hura ebazteko eskuduna; edo, bestela, autonomia-erkidegoen agintaritzak baliokidea, lan-legeriaren exekuzio-eskumena autonomia-erkidegoarena denean.

## SECCIÓN 2.<sup>a</sup>

### *Actividad en la Unión Europea o en el Espacio Económico Europeo de empresas de trabajo temporal españolas*

#### **Artículo 26. Disposiciones aplicables a la actividad transnacional de empresas de trabajo temporal españolas**

1. Las empresas de trabajo temporal que dispongan de autorización administrativa de acuerdo con lo dispuesto en la presente Ley podrán poner a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en los términos previstos en la legislación de tales Estados y en la presente Ley.

El contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria se registrará por lo dispuesto en el capítulo II, a excepción de lo dispuesto en los artículos 8. c) y 9, que no serán de aplicación.

2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, las relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal se regirán por lo dispuesto en el capítulo III de la presente Ley. En todo caso, las empresas de trabajo temporal españolas deberán garantizar a sus trabajadores las condiciones de trabajo previstas en el país de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, quedando sujetas a lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios.

#### **Artículo 27. Infracciones y sanciones**

1. Las infracciones y sanciones de las empresas de trabajo temporal en los supuestos a que se refiere esta sección serán las establecidas en el capítulo V de la presente Ley y, en su caso, en el apartado 3 de la disposición adicional primera de la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior no podrá dar lugar a que se sancionen las acciones u omisiones de las empresas de trabajo temporal que hayan sido ya sancionadas penal o administrativamente por los Estados cuya legislación sea aplicable a la actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal españolas en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

## 2. ATALA

### *Aldi baterako laneko enpresa espainiarrek Europako Batasunean edo Europako ekonomia-esparruan jardutea*

#### **26. artikulua. Aldi baterako laneko enpresa espainiarren jardun transnazionaleri aplikatzeko xedapenak**

1. Lege honetan xedatutakoaren arabera administrazio-baimena duten aldi baterako laneko enpresek Europako Batasuneko beste estatu kide batzuetan edo Europako Ekonomia Esparruari buruzko Akordioa izenpetu duten estatuetan kokatuta dauden edo bertan jarduten duten enpresa erabiltzaileen esku utz ditzakete beren langileak estatu horien legerian eta Lege honetan aurreikusitako moduetan.

Aldi baterako laneko enpresaren eta enpresa erabiltzailearen artean langileak lagatzeko egiten den kontratua II. kapituluan xedatutakoaren arabera eraenduko da, 8 c) eta 9. artikuluetan xedatutakoa alde batera utzita, horiek ez baitira aplikatzekoak izango.

2. Aurreko zenbakian aipatzen diren kasuetan, aldi baterako laneko enpresako lan-harremanak Lege honen III. kapituluan xedatutakoaren arabera eraenduko dira. Edonola ere, aldi baterako laneko enpresa espainiarrek lekualdatzearen herrialdeko lan-baldintzak bermatu beharko dizkie beren langileei, Europako Parlamentuak eta Kontseiluak langileak zerbitzu-emate baten esparruan lekualdatzeari buruz emandako 96/71/EE Zuzentaraua, abenduaren 16koa, transposizioz jasotzen duten arau nazionaletan aurreikusitakoaren arabera, eta lotuta geldituko dira zerbitzu-emate baten esparruan langileak lekualdatzeari buruzko Legearen lehenengo xedapen gehigarrian xedatutakoari.

#### **27. artikulua. Arau-haustek eta zehapenak**

1. Atal honetan aipatzen diren kasuetan, aldi baterako laneko enpresen arau-haustek eta zehapenak Lege honen V. kapituluan eta, hala badagokio, langileak zerbitzu-emate transnazional baten esparruan lekualdatzeari buruzko Legearen lehenengo xedapen gehigarriaren 3. zenbakian ezarritakoak izango dira.

2. Aurreko zenbakian xedatutakoak ezin du ekarri aldi baterako laneko enpresen egiteak zein ez-egiteak zigortzea, estatuak egite zein ez-egite horiek jadanik arlo penalean edo administratiboan zigortu badituzte aldi baterako laneko enpresa espainiarren jardun transnazionalari aplikatzekoa duten legeriaren bidez, subjektua, egitea eta oinarria berberak direla hautematen diren kasuetan.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Primera

En todo lo no previsto en la presente Ley se aplicará la legislación laboral y de seguridad social a las relaciones existentes entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador, y entre éste y la empresa usuaria, y la legislación civil y mercantil a las relaciones entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

### Segunda. Trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 b) de esta Ley, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de los siguientes trabajos en actividades de especial peligrosidad:

a) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

b) Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, así como sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.

c) Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico.

2. Con anterioridad al 31 de marzo de 2011, mediante los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o la negociación colectiva sectorial de ám-

## XEDAPEN GEHIGARRIAK

### Lehenengoa

Lege honetan aurreikusi ez den guztian, lan-legeria eta Gizarte Segurantzari buruzko legeria aplikatuko zaizkie aldi baterako laneko enpresaren eta langilearen arteko harremani eta honen eta enpresa erabiltzailearen artekoiei; eta legeria zibil eta merkataritza-legeria, aldi baterako laneko enpresaren eta enpresa erabiltzailearen arteko harremani.

### **Bigarrena. Laneko segurtasun eta osasunerako bereziki arriskugarriak diren lanak edo egitekoak**

1. Lege honen 8 b) artikuluan xedatutakoarekin bat, ezingo da langileak lagatzeko kontraturik egin, lanean honelako arriskugarritasun berezia duten jarduerak egin behar badira:

a) Lanean erradiazio ionizatzaileen eraginpean egon behar bada, erradiazio ionizatzaileen aurkako osasun-babesari buruzko erregelamenduaren arabera kontrolatuta dauden eremuetan (erregelamendu hori urtarrilaren 6ko 783/200 Errege Dekretuaren bidez onartu zen).

b) Lanean lehen eta bigarren mailako eragile minbizi-sortzaileen, mutagenikoen edo ugalketarako toxikoak direnen eraginpean egon behar bada, martxoaren 10eko 363/1995 Errege Dekretuaren arabera, zeinaren bidez gai berrien jakinarazpenari eta gai arriskutsuen sailkapen, ontziratze eta etiketatzeari buruzko erregelamendua onartzen baita, eta otsailaren 28ko 255/2003 Errege Dekretuaren arabera, zeinaren bidez prestakin arriskutsuen sailkapen, ontziratze eta etiketatzeari buruzko erregelamendua onartzen baita, bai eta dekretu horiek garatzeko eta aurrerabide teknikora egokitzeke ematen diren arauen arabera ere.

c) Lanean 3 eta 4 taldeetako eragile biologikoen eraginpean egon behar bada, maiatzaren 12ko 664/1997 Errege Dekretuaren arabera, zeinaren bidez lanean eragile biologikoen eraginpean egotearekin erlazionatutako arriskuen kontra langileak nola babestu arautzen baita, bai eta dekretu hori aldatu, garatu eta aurrerabide teknikora egokitzeke ematen diren arauen arabera ere.

2. Laneko segurtasun- eta osasun-arrazoiengatik, 2011ko martxoaren 31a baino lehen, mugapenak ezarri ahalko dira langileak lagatzeko kontratuak egiteko, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginak, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutakoak, 83. artikuluan

bito estatal en las actividades de la construcción, la minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión podrán determinarse, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) Deberán referirse a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.

b) Habrán de justificarse por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos o trabajos afectados.

c) Deberán fundamentarse en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el registro, depósito y publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral.

3. Desde el 1 de abril de 2011, respetando las limitaciones que, en su caso, hubieran podido establecerse mediante la negociación colectiva conforme a lo señalado en el apartado anterior, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en el ámbito de las actividades antes señaladas. Sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos establecidos legal y reglamentariamente, la celebración de contratos de puesta a disposición estará sujeta a los siguientes requisitos:

a) La empresa de trabajo temporal deberá organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales y tener constituido un comité de seguridad y salud en el trabajo del que formen parte un número no inferior a cuatro delegados de prevención.

b) El trabajador deberá poseer las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo acreditarse las mismas documentalmente por la empresa de trabajo temporal.

4. Lo establecido en los convenios o acuerdos colectivos conforme a lo señalado en el apartado 2 se entiende sin perjuicio de las reglas sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación de los convenios colectivos en el Título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.



aipatzen dituen lanbide arteko akordioen edo hitzarmen kolektiboen bitartez, edo estatu-mailan eraikuntzari, zerupeko eta lurpeko meatzaritzari, zundaketa bidez lur-azalean mea ateratzeko industriari, itsas plataformetako lanei, lehergaiak fabrikatu, manipulatu eta erabiltzeko lanei (produktu piroteknikoak eta lehergaiak dituzten beste objektu edo tresnak barne) eta goi-tentsioko lan elektriko arriskutsuei dagokienez egiten diren negoziazio kolektibo sektorialen bitartez, betiere honako betekizun hauek betetzen badituzte:

a) Egiteko edo lanpostu zehatzei edo zeregin jakinei buruzkoak izan behar dute.

b) Lanpostu edo lan horietako jarduerak laneko segurtasun eta osasunerako arriskutsuak izatea izan behar dute justifikazio.

c) Txosten arrazoitu batean oinarrituta egon beharko dute. Txosten hori lan-agintaritzak akordio edo hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailatu eta argitaratzeko eskatzen duen dokumentazioari itsatsiko zaio.

3. Arestian esandako jardueren eremuan, 2011ko apirilaren 1etik aurrera langileak lagatzeko kontratuak egin ahalko dira, aurreko zenbakian adierazitakoaren arabera negoziazio kolektiboaren bitartez ezarritako mugapenei men egiten bazaie, halakorik izanez gero. Legez eta erregelamenduz ezarritako bestelako betekizunak betetzea eragotzi gabe, langileak lagatzeko kontratuak egitean honako betekizun hauei lotu beharko zaie:

a) Aldi baterako laneko enpresak lan-arriskuen prebentzioaren araudiaren arabera auditatutako baliabide propioekin antolatu beharko ditu osorik edo zati batean bere prebentzio-jarduerak, eta laneko segurtasun- eta osasun-batzorde bat eratuta eduki beharko du, gutxienez prebentzioko lau delegatuz osatuta egongo dena.

b) Langileak lanpostua betetzeko behar diren trebetasun, gaitasun, kualifikazio eta berariazko prestakuntza eduki beharko ditu, eta aldi baterako laneko enpresak horiek guztiak egiaztatu beharko ditu dokumentu bidez.

4. Hitzarmen edo akordio kolektiboetan aurreko 2 zenbakian esandakoari jarraituz ezartzen direnek ez diete eragozpenik ekarriko Langileen Estatutuaren testu bateginaren III. tituluan hitzarmen kolektiboan iraupen, luzapen, denuntzia eta birnegoziazioari dagokienez jasotako arauai.

### Tercera

1. Las cooperativas, debidamente constituidas e inscritas de acuerdo con su legislación específica, podrán obtener la correspondiente autorización administrativa para operar como empresas de trabajo temporal, en los términos establecidos en la presente Ley.

A tal efecto, las cooperativas de trabajo asociado podrán contratar a cuantos trabajadores precisen para ponerlos a disposición de las empresas usuarias, de conformidad con lo establecido en los artículos 6, 8 y 10 de esta Ley, aunque el número de asalariados con contrato por tiempo indefinido supere el 10 por 100 del total de sus socios.

2. Las relaciones entre la cooperativa que actúe como empresa de trabajo temporal y sus socios trabajadores o socios de trabajo cuya actividad consista en prestar servicios en empresas usuarias, así como las correspondientes obligaciones de Seguridad Social, se regirán por lo previsto en la legislación aplicable a dicho tipo de sociedades.

### **Cuarta. Validez de limitaciones o prohibiciones de recurrir a empresas de trabajo temporal**

A partir del 1 de abril de 2011, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal, incluida la establecida en la Disposición adicional quinta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público, con la única excepción de lo establecido en la presente Ley. A partir de esa fecha, las limitaciones o prohibiciones que puedan ser establecidas sólo serán válidas cuando se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y a evitar posibles abusos.

Antes de la fecha señalada en el párrafo anterior, previa negociación en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, el Gobierno establecerá los criterios funcionales de aplicación de lo dispuesto en dicho párrafo en el ámbito de dichas Administraciones.

Las empresas de trabajo temporal no podrán realizar con las Administraciones Públicas contratos de puesta a disposición de trabajadores para la realización de tareas que, por una norma con rango de Ley, estén reservadas a los funcionarios públicos.

## Hirugarrena

1. Kooperatibak, haien berariazko legeriaren arabera behar bezala eratu eta inskribatuta daudenean, aldi baterako laneko enpresa gisa jarduteko administrazio-baimena lor dezakete, Lege honetan ezarritakoaren arabera.

Horretarako, lan elkartuko kooperatibek behar adina langile kontratatu ahaliko dituzte enpresa erabiltzaileen esku uzteko, Lege honen 6, 8 eta 10. artikuluetan ezarritakoarekin bat, nahiz eta denbora mugagabeko kontratua duten soldatuko langileak bazkide guztien % 10 baino gehiago izan.

2. Aldi baterako laneko enpresa gisa diharduen kooperatibak eta enpresa erabiltzaileetan zerbitzu ematen diharduten haren bazkide-langileek edo lan-bazkideek elkarren artean dituzten harremanak, bai eta Gizarte Segurantzarekiko dagozkien betebeharrak ere, sozietate kooperatiboek aplikatzeko den legeriaren arabera eraenduko dira.

### **Laugarrena. Aldi baterako laneko enpresez baliatzeko mugapen edo debekuen baliozkotasuna**

2011ko apirilaren 1etik aurrera, aldi baterako laneko enpresekin langileak lagatzeko kontratuak egiteko gaur egun dauden mugapen edo debeku guztiak ezeztatuko dira, sektore publikoaren kontratuen 30/2007 Legeak, urriaren 30ekoak, bosgarren xedapen gehigarrian ezarritakoa barne. Salbuespen bakarra Lege honetan ezarritakoa izango da. Data horretatik aurrera, ezartzen diren mugapenak edo debekuak interes orokorreko arrazoi bidez justifikatzen direnean baino ez dira baliozkoak izango, interes orokorreko arrazoi horiek aldi baterako laneko enpresek lagatako langileak babestearekin, lan-merkatuaren funtzionamendu ona bermatu beharrekin eta abusuak ekiditearekin lotuta gongo direla.

Aurreko paragrafoan esandako dataren aurretik, Administrazio Publikoen Negoziazio Mahai Nagusian negoziatu ondoren, gobernua irizpide funtzionalak ezarriko ditu paragrafo horretan xedatutakoa administrazio horien eremuan aplikatzeko.

Aldi baterako laneko enpresek ezin egingo dute langileak lagatzeko kontraturik administrazio publikoekin, lege-mailako arau baten bidez funtzionario publikoentzat gordetzen diren zereginak egiteko.

## DISPOSICIÓN FINAL

### Única

Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

## AZKEN XEDAPENA

### **Bakarra**

Gobernuari ahalmena ematen zaio Lege hau aplikatu eta garatzeko beharrezkoak diren xedapen guztiak emateko.



5/2000 LEGEGINTZAKO ERREGE  
DEKRETUA, ABUZTUAREN 4koa,  
GIZARTE ARLOKO ARAU HAUSTE  
ETA ZEHAPENEI BURUZKO  
LEGEAREN TESTU BATEGINA  
ONARTZEN DUENA

---

REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000,  
DE 4 DE AGOSTO, POR EL QUE SE  
APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO  
DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES  
Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

La sentencia del Tribunal Constitucional 195/1996, de 28 de noviembre, establece que corresponde al legislador estatal la tarea de reelaborar la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en aras del respeto y clarificación del orden constitucional de competencias y en beneficio de la seguridad jurídica, imprescindibles en materia sancionadora.

El legislador, a través de la disposición adicional primera de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, autoriza al Gobierno para elaborar, en el plazo de nueve meses desde su entrada en vigor, un texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en el que se integren, debidamente regularizadas, aclaradas y sistematizadas, las distintas disposiciones legales que enumera.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de agosto de 2000, dispongo:

### **Artículo único**

Se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que se inserta a continuación.

## DISPOSICIONES FINALES

### **Única. Entrada en vigor**

El presente Real Decreto legislativo y el texto refundido que aprueba entrarán en vigor el día 1 de enero de 2001.

## TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

### CAPÍTULO I

#### 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 y en las leyes del orden social.



Konstituzio Auzitegiak Gizarte Arloko Arau Hauste eta Zehapenei buruzko 8/1988 Legea, apirilaren 7koa, birmoldatzeko zeregina estatuko legegileari zegokiola ezarri zuen azaroaren 28ko 195/1996 epaiaren bidez, konstituzioko eskumen-ordena errespetatzeko eta argitzeko xedez eta segurtasun juridikoaren mesedetan, ezinbestekoak baitira biak zehapen-arloan.

Legegileak, Neurri Fiskal, Administratibo eta Gizarte Arlokoiei buruzko abenduaren 29ko 55/1999 Legearen lehenengo xedapen gehigarriaren bidez, gobernuari baimena eman zion Gizarte Arloko Arau Hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategin bat egiteko, bederatzi hilabeteko epean, lege hori indarrean sartzen zenetik aurrera kontaturik, hartan sar zitezten lehenengo xedapen gehigarri horretan zerrendatutako lege-xedapenak, behar bezala arautu, argitu eta sistematizatuak.

Beraz, Lan eta Gizarte Arazoetarako ministroak proposaturik, Estatu Kontseiluarekin ados eta Ministro Kontseiluak 2000ko abuztuaren 4an egindako bilkuran aztertu ondoren, honako hau xedatzen dut:

## **Artikulu bakarra**

Gizarte Arloko Arau Hauste eta Zehapenei buruzko Legearen testu bategina onartzen da, jarraian jasotzen den moduan.

## **AZKEN XEDAPENAK**

### **Bakarra. Indarrean sartzea**

Legegintzako Errege Dekretu hau eta haren bidez onartzen den testu bategina 2001eko urtarrilaren 1ean sartuko dira indarrean.

## **GIZARTE ARLOKO ARAU HAUSTE ETA ZEHAPENEI BURUZKO LEGEAREN TESTU BATEGINA**

### **I. KAPITULUA**

#### **Xedapen orokorrak**

#### **1. artikulua. Gizarte-arloko arau-haustek**

1. Subjektu erantzuleen egiteak nahiz ez-egiteak gizarte-arloko arau-hauste administratiboak izango dira, lege honetan eta gizarte-arloko legetan tipifikatuta eta zigortuta baldin badaude.

2. Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del oportuno expediente, de conformidad con el 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 como leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

## **Artículo 2. Sujetos responsables de la infracción**

Son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en 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, perceptores y solicitantes de las prestaciones de Seguridad Social, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y demás entidades colaboradoras en la gestión, en el ámbito de la relación jurídica de Seguridad Social, así como las entidades o empresas responsables de la gestión de prestaciones en cuanto a sus obligaciones en relación con el Registro de Prestaciones Sociales Públicas y demás sujetos obligados a facilitar información de trascendencia recaudatoria en materia de Seguridad Social.

3. Los empresarios, los trabajadores, los solicitantes de subvenciones públicas y, en general, las personas físicas o jurídicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y de formación profesional ocupacional o continua.

4. Los transportistas, agentes consignatarios, representantes, trabajadores y, en general, las personas físicas o jurídicas que intervengan en 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 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

7. Las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación

2. Arau-haustek zigortzeko, dagokion espedientea instruitu beharko da aurretik, alor honetako administrazio-prozedurarekin ados, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak proposaturik, hargatik eragotzi gabe beste arloetan gerta daitezkeen erantzukizunak.

3. Arau-hausteei arin, larri eta oso larri kalifikazioak emango zaizkie, urratu den eginbeharraren izaera eta ukitu den eskubidearen garrantzia kontuan izanik, lege honetan ezarritakoaren arabera.

## 2. artikulua. Arau-haustearen subjektu erantzuleak

Pertsona fisikoak edo juridikoak eta ondasun-erkidegoak arau-haustearen subjektu erantzuleak izango dira lege honetan arau-hauste gisa tipifikatutako egiteak nahiz ez-egiteak egiten badituzte. Honako hauek izango dira, bereziki:

1. Enpresaburua lan-harremanean.

2. Enpresaburuak, beren edo besteren kontura diharduten langileak zein berdinetsitakoak, Gizarte Segurantzaren prestazioak jasotzen dituztenak edo eskatu dituztenak, lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuak eta kudeaketan laguntzen duten gainerako entitateak, Gizarte Segurantzari buruzko harreman juridikoaren eremuan, eta baita prestazioen kudeaketaren ardura duten entitate edo enpresak, Gizarte Prestazio Publikoen Erregistroarekiko dituzten betebeharrak dagokienez, eta Gizarte Segurantzaren gaien diru-bilketari dagokienez garrantzia duen informazioa ematera behartuta dauden gainerako subjektuak ere.

3. Enpresaburuak, langileak, diru-laguntza publikoen eskatzaileak eta, oro har, pertsona fisiko nahiz juridikoak, enplegua emateko eta sustatzeko araudiari zein lanerako edo etengabeko lanbide-prestakuntzari buruzko araudiari dagokionez.

4. Garraiolariak, agente kontsignatarioak, ordezkariek, langileak eta, oro har, migrazio-mugimenduetan esku hartzen duten pertsona fisiko nahiz juridikoak.

5. Enpresaburuak eta beren konturako langileak, atzerritarren lanari buruzko araudiari dagokionez.

6. Kooperatibak, bazkide-langileei eta lan-bazkideei dagokienez, Kooperatiben 27/1999 Legeak, uztailaren 16koak, xedatutakoaren arabera.

7. Enplegatze-agentziak, aldi baterako laneko enpresak eta enpresa erabil-tzaileak, haien berariazko legerian eta lan-arriskuen prebentzioaren legerian

específica y en la de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de lo establecido en otros números de este artículo.

8. Los empresarios titulares de centro de trabajo, los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales.

9. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales que incumplan las obligaciones establecidas en la normativa sobre dicha materia.

10. Las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo y empresas de dimensión comunitaria situadas en territorio español, respecto de los derechos de información y consulta de los trabajadores en los términos establecidos en su legislación específica.

11. Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la normativa legal que regula el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, respecto de las condiciones de trabajo que deben garantizar a dichos trabajadores desplazados temporalmente a España.

12. Las sociedades europeas y las sociedades cooperativas europeas con domicilio social en España, las sociedades, entidades jurídicas y, en su caso, las personas físicas domiciliadas en España que participen directamente en la constitución de una sociedad europea o de una sociedad cooperativa europea, así como las personas físicas o jurídicas o comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo situados en España de las sociedades europeas y de las sociedades cooperativas europeas y de sus empresas filiales y de las sociedades y entidades jurídicas participantes, cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren domiciliadas, respecto de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, en los términos establecidos en su legislación específica.

13. Las empresas de inserción, respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica, sin perjuicio de lo establecido en otros números de este artículo.

14. Las fundaciones y asociaciones de utilidad pública beneficiarias de donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción y de creación de empleo de personas con discapacidad, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

ezarritako betebeharrei dagokienez, hargatik eragotzi gabe artikuluko honetako beste zenbaki batzuetan ezarritakoa.

8. Lantokiaren titularrak diren enpresaburuak, eraikuntza-lanen sustatzailerak eta jabeak, eta beren konturako langileak, lan-arriskuen prebentzioaren arauditik datozkien betebeharrak betetzen ez dituztenean.

9. Enpresatik kanpoko prebentzio-zerbitzu gisa diharduten entitate espezializatuak, enpresen prebentzio-sistemaren auditoria egiten duten pertsonak edo entitateak, eta lan-arriskuen prebentzioaren alorreko prestakuntza garatu eta ziurtatzeko akreditatuak dauden entitateak, gai horri buruzko araudian ezarritako betebeharrak betetzen ez dituztenean.

10. Pertsona fisiko nahiz juridikoak eta ondasun-erkidegoak, Europar Erki-degoaren mailako lantoki edo enpresa baten titularrak direnean, lantoki edo enpresa hori Espainiako lurraldean baldin badago, langileen informazio- eta kontsulta-eskubideei dagokienez, gai horiei buruzko legerian ezarritako moduan.

11. Enpresaburuak, zerbitzu-emate transnazional baten barruan langileak nola lekualdatu arautzen duen lege-araudiaren aplikazio-eremuan sartuta daudenean, Espainiara aldi baterako lekualdatzen dituzten langile horiei bermatu beharreko lan-baldintzei dagokienez.

12. Egoitza soziala Espainian duten sozietate europarrak eta kooperatiba-sozietate europarrak; sozietate europar baten edo kooperatiba-sozietate europar baten eraketan zuzenean parte hartzen duten sozietateak, entitate juridikoak eta, hala badagokio, pertsona fisikoak, egoitza Espainian badute; pertsona fisiko nahiz juridikoak edo ondasun-erkidegoak, Espainian dagoen lantoki baten titularrak direnean, baldin eta lantoki hori sozietate europar batena, sozietate kooperatibo europar batena, horien mendeko enpresa batena edo horietan parte hartzen duten sozietate zein entitate juridiko batena badira, zeinahi estatu kideetan dutela beren egoitza, langileen informazio-, kontsulta- eta partehartze-eskubideei dagokienez, gai horiei buruzko legerian ezarritako moduan.

13. Laneratze-enpresak, haien berariazko legerian ezarritako betebeharrei dagokienez, hargatik eragotzi gabe artikuluko honetako beste zenbaki batzuetan ezarritakoa.

14. Fundazioak eta onura publikoko elkarteak, dohaintzak eta babesletzak jasotzen dituztenean desgaitasunen bat duten pertsonak laneratzeko eta haien-tzat enplegua sortzeko jardueretarako, desgaitasunen bat duten pertsonentzat enplegua erreserbatzeko betebeharraren ordezkoko neurri gisa.

### **Artículo 3. Concurrencia con el orden jurisdiccional penal**

1. No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento.

2. En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, 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 o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones.

3. De no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los Tribunales hayan considerado probados.

4. La comunicación del tanto de culpa al órgano judicial o al Ministerio Fiscal o el inicio de actuaciones por parte de éstos, no afectará al inmediato cumplimiento de las medidas de paralización de trabajos adoptadas en los casos de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud del trabajador, a la efectividad de los requerimientos de subsanación formulados, ni a los expedientes sancionadores sin conexión directa con los que sean objeto de las eventuales actuaciones jurisdiccionales del orden penal.

### **Artículo 4. Prescripción de las infracciones**

1. 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 lo dispuesto en los números siguientes.

2. Las infracciones en materia de Seguridad Social prescribirán a los cuatro años, contados desde la fecha de la infracción.

3. En materia de prevención de riesgos laborales, las infracciones prescribirán al año las leves, a los tres años las graves y a los cinco años las muy graves, contados desde la fecha de la infracción.

4. Las infracciones a la legislación de sociedades cooperativas prescribirán: las leves, a los tres meses; las graves, a los seis meses; y las muy graves, al año, contados desde la fecha de la infracción.

### 3. artikulua. Kasua jurisdikzio-arlo penalari ere egokitzea

1. Arlo penalean edo administratiboan zigortutako egitateak ezin zigortuko dira berriz, subjektua, egitatea eta oinarria berberak direla hautematen den kasuetan.

2. Arau-haustek ez-zilegi penalak izan daitezkeen kasuetan, administrazioak erruduntasun-testigantza organo judizial eskudunari edo Fiskaltzari pasatuko dio eta ez du aurrera jarraituko zehapen-prozedurarekin, harik eta agintari judizialek epai irmorik edo zigor-prozedura amaituko duen ebazpenik ematen ez duten arte edo Fiskaltzak jarduketak abiaraztea edo jarraitzea bidezkoa ez dela jakinarazten ez duen arte.

3. Ez-zilegi penala badela baietsi ez bada, edo zigor-prozedura amaitzen duen bestelako ebazpena eman bada, administrazioak aurrera jarraituko du zehapen-espedientearekin, auzitegiek frogatutzat hartutako egitateetan oinarriturik.

4. Erruduntasun-testigantza organo judizialari edo Fiskaltzari helarazteak edo haiek jarduketak abiarazteak ez du eraginik izango ez lanak geldiarazteko neurriak berehala betetzean, langileen segurtasuna edo osasuna hurbil-hurbileko arrisku larrian dagoen kasuetan, ez aurrez egindako zuzenketa-errekrimenduen eraginkortasunean, ez eta beste zehapen-espedienteetan ere, arlo penaleko jurisdikzio-jarduketetan aztergai direnekin lotura zuzenik ez badute.

### 4. artikulua. Arau-hausteen preskripzioa

1. Lege honetan aipatzen diren arau-haustek hiru urteren buruan preskribatuko dira, arau-haustearen egunetik kontatzen hasita, hurrengo zenbakietan xedatutakoa salbu.

2. Gizarte Segurantzaren arloko arau-haustek lau urteren buruan preskribatuko dira, arau-haustearen egunetik kontatzen hasita.

3. Lan-arriskuen prebentzioaren arloan, arau-hauste arinak urtebeteren buruan preskribatuko dira; larriak, hiru urteren buruan; eta oso larriak, bost urteren buruan; betiere arau-haustearen egunetik kontatzen hasita.

4. Kooperatiba-sozietateen legeriari buruzko arau-hauste arinak hiru hilabeteren buruan preskribatuko dira; larriak, sei hilabeteren buruan; eta oso larriak, urtebeteren buruan; betiere arau-haustearen egunetik kontatzen hasita.

## CAPÍTULO II

### Infracciones laborales

#### Artículo 5. Concepto

1. 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 de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u omisiones de los sujetos responsables y en las materias que se regulan en el presente Capítulo.

2. Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta Ley.

3. Son infracciones laborales en materia de derechos de implicación de los trabajadores en las sociedades europeas las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias a la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, o a sus normas reglamentarias de desarrollo, a las disposiciones de otros Estados miembros con eficacia en España, a los acuerdos celebrados conforme a la Ley o a las disposiciones citadas, y a las cláusulas normativas de los convenios colectivos que complementan los derechos reconocidos en las mismas, tipificadas y sancionadas de conformidad con esta Ley.

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup>

##### *Infracciones en materia de relaciones laborales*

#### Subsección 1.<sup>a</sup>

Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas

#### Artículo 6. Infracciones leves

Son infracciones leves:



## II. KAPITULUA

### Lan-arloko arau-hausteak

#### 5. artikulua. Kontzeptua

1. Enpresaburuen egiteak nahiz ez-egiteak lan-arloko arau-hausteak izango dira, baldin banakako nahiz taldekako lan-harremanei, enplegatzeari, enpleguari, lanerako lanbide-prestakuntzari, aldi baterako lanari eta laneratze eta gizarteratzeari buruzko lege-arau, erregelamendu-arau eta hitzarmen kolektiboen klausula arauemaileen kontrakoak badira eta lege honen arabera tipifikatuta eta zigortuta badaude. Era berean, halakotzat joko dira subjektu erantzuleek kapitulu honetan arautzen diren gaitan egindako gainerako egiteak nahiz ez-egiteak ere.

2. Subjektu erantzuleen egiteak nahiz ez-egiteak lanari buruzko arau-hausteak izango dira lan-arriskuen prebentzioari dagokionez, laneko segurtasun eta osasunaren alorrari buruzko lege-arauak, erregelamendu-arauak edo hitzarmen kolektiboen klausula arauemaileak betetzen ez direnean eta lege honen arabera haien erantzukizuna eskatzeko modukoa denean.

3. Subjektu erantzuleen egiteak nahiz ez-egiteak lanari buruzko arau-hausteak izango dira langileek sozietate europarretan inplikatzeko dituzten eskubideei dagokienez, baldin Langileek Sozietate Anonimo eta Kooperatibo Europarretan Inplikatzeari buruzko Legearen edo hura garatzen duten erregelamendu-arauen kontrakoak badira, Europar Batasuneko kide diren beste estatu batzuek eman eta Espainian eraginkorrak diren xedapenen kontrakoak badira, legearen edo aipatutako xedapenen arabera egindako akordioen kontrakoak badira, eta hitzarmen kolektiboek aurreko xedapen horietan aitortutako eskubideak osatzeko jasotzen dituzten klausula arau-emaileen kontrakoak badira, betiere lege honetan tipifikatuta eta lege honen arabera zigortuta baldin badaude.

#### 1. ATALA

#### *Lan-harremanei buruzko arau-hausteak*

#### 1. azpiatala

Banakako nahiz taldekako lan-harremanei buruzko arau-hausteak

#### 6. artikulua. Arau-hauste arinak

Arau-hauste arinak dira:

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

2. No entregar puntualmente al trabajador el recibo de salarios o no utilizar el modelo de recibo de salarios aplicable, oficial o pactado.

3. No poner a disposición de los trabajadores a domicilio el documento de control de la actividad laboral que realicen.

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

4 bis. La falta de entrega al trabajador por parte del empresario del documento justificativo al que se refiere el artículo 15.9 del Estatuto de los Trabajadores.

5. No informar a los trabajadores a tiempo parcial y con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4 y 15.7 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Cualesquiera otros incumplimientos 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. 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, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.

3. No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.

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

5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Lantokian, ikusteko moduko toki batean ez ipintzea indarrean dagoen lan-egutegia.

2. Langileari soldata-ordainagiria garaiz ez ematea edo soldata-ordainagiriaren eredu aplikagarria, ofiziala nahiz hitzartua, ez erabiltzea.

3. Lana etxean egiten duten langileen eskura ez ipintzea haien lan-jarduerari buruzko kontrol-agiria.

4. Langileari kontratuaren oinarrizko osagaiak eta lan-prestazioa betetzeko baldintza nagusiak idatziz ez jakinaraztea, erregelamendu bidez ezarritako modu eta epeetan.

4. bis. Enpresaburuak langileari ez ematea Langileen Estatutuaren 15.9 artikuluan aipatutako frogatze-agiria.

5. Lanaldi partzialeko langileei eta iraunaldi zehatzeko kontratuak edo aldi baterakoak dituztenei enpresan dauden lanpostu hutsen berri ez ematea Langileen Estatutuan 12.4 eta 15.7 artikuluetan ageri den moduan.

6. Beste zeinahi betebeharrak formal edo dokumental huts ez betetzea.

## **7. artikulua. Arau-hauste larriak**

Arau-hauste larriak dira:

1. Lan-kontratua idatziz ez formalizatzea, betekizun hori bete beharrekoa denean edo langileak eskatu duenean.

2. Kontratu-motei, iraunaldi zehatzeko kontratuei eta aldi baterako kontratuei buruzko araudia urratzea, lege-iruzurrez erabili direlako edo ez direlako erabili dagozkien pertsonekin edo dagozkien helburu, kasu nahiz denborazko mugak betez, legeetan, erregelamenduetan edo, puntu horiek negoziazio kolektiboan zehaztu daitezkeenean, hitzarmen kolektiboetan aurreikusitakoaren arabera.

3. Langileari benetan ordaindutako diru kopuruak ez agerraraztea soldata-ordainagirian.

4. Kitoaren ordainagiria izapidetzeari buruz ezarritako betebeharrak ez betetzea.

5. Lanaldi, gaueko lan, aparteko ordu, ordu osagarri, atsedenaldirik, opor, baimen eta, oro har, Langileen Estatutuaren 12., 23. eta 34.etik 38.era arteko artikuluetan aipatzen den lan-denborari buruzko arauak eta legezko nahiz hitzarturiko mugak urratzea.

6. 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.

7. 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.

8. 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 tabloneros de anuncios, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

9. 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.

10. Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas 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 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.

11. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores en los supuestos de contrata al que se refiere el artículo 42.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como del deber de información a los trabajadores afectados por una sucesión de empresa establecido en el artículo 44.7 del mismo texto legal.

12. No disponer la empresa principal del libro registro de las empresas contratistas o subcontratistas que compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo a que se refiere el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando ello comporte la ausencia de información a los representantes legales de los trabajadores.

13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

## **Artículo 8. Infracciones muy graves**

Son infracciones muy graves:

1. El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.

6. Enpresaburuak bere kasa funtsezko lan-baldintzen aldaketa inposatzea, Langileen Estatutuak 41. artikuluan ezarritakoaren arabera.

7. Langileen ordezkarien eta delegatu sindikalen informazio-, entzuerara eta kontsulta-eskubideak urratzea, legez edo hitzarmenez ezarritakoaren arabera.

8. Langileen ordezkariak eta sindikatu atalek ordu ordainduen kredituari, beren jarduerak gauzatzeko lokal egokiei eta iragarki-taulei dagokienez dituzten eskubideak urratzea, legez edo hitzarmenez ezarritakoaren arabera.

9. Sindikatu atalek kuotak biltzeko eta sindikatu-informazioa eman eta jasotzeko duten eskubidea urratzea, legez edo hitzarmenez ezarritakoaren arabera.

10. Legez edo hitzarmen kolektiboz ezarritako lan-baldintzak baino txarra-  
goak ezartzea, eta, orobat, Langileen Estatutuaren Legearen 4. artikuluan lan-  
gileei aitortutako eskubideen kontrako egiteak nahiz ez-egiteak burutzea, non  
eta, hurrengo artikulua arabera, ez dagokien oso larritzat jotzea.

11. Kontraten kasuan langileak informatzeko eginbeharra, Langileen Es-  
tatutuaren 42.3 artikuluan aipatzen dena, ez betetzea, eta baita enpresa-ondo-  
rengotza batek ukitutako langileak informatzeko eginbeharra, lege-testu bereko  
44.7 artikuluan ezarria, ez betetzea ere.

12. Enpresa nagusiak lantoki bera modu etengabea partekatzen duten en-  
presa kontratisten edo azpikontratisten erregistro-liburua, Langileen Estatutu-  
aren 42.4 artikuluan aipatutakoa, ez izatea, horrek langileen legezko ordezkariak  
ez informatzea berekin dakarrenean.

13. Langileen Estatutuak edo aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboak ber-  
dintasun-planei buruz ezartzen dituzten betebeharrak ez betetzea.

## **8. artikulua. Arau-hauste oso larriak**

Arau-hauste oso larriak dira:

1. Langileari zor zaion soldata ez ordaintzea edo ordainketa atzeratzea  
behin eta berriro.

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, efectuados sin la autorización de la autoridad laboral, cuando fuere preceptiva.

4. La transgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en la legislación laboral.

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 estuvieran 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 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, de quienes ostenten cargos electivos 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 electorales 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 de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o len-

2. Langileak beste enpresa bati lagatzea indarrean dagoen legeriak debekatutako moduetan.

3. Enpresa ixtea edo enpresa-jarduerari uztea, aldi baterako nahiz behin betiko, lan-agintaritzaren baimenik gabe, baimen hori nahitaezkoa denean.

4. Lan-legerian adingabeen lanari buruz ezarritako arauak urratzea.

5. Langileei, langileen ordezkarietara eta sindikatu atalei biltzeko duten eskubidea baliatzen uzten ez dieten egiteak nahiz ez-egiteak, legeek edo hitzarmenek eskubide horiei buruz ezarritakoaren arabera.

6. Ordezkaritasun nagusiko erakunde sindikaletan probintzia-, autonomia-erkidego nahiz estatu-mailako hautespen-karguak dituztenek lantokietan sartzeko eta han egoteko duten eskubidea urratzea, Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Legearen 9.1. c) artikuluan ezarritako moduan.

7. Langileen ordezkariak aukeratzeko hauteskunde-prozesuak erregulatzeko dituzten arauak enpresaburuari ezartzen dizkieten lankidetzako eginbehar materialak urratzea.

8. Hitzarmen kolektiboetan arlo sindikalari buruz ezarritako klausula arauemaileak urratzea.

9. Enpresaburuak lantokia epearen barruan berriro zabaltzeari uko egitea lan-agintaritzaren eskudunak hala egiteko agindu dionean, ugazaben itxieretan.

10. Enpresaburuak greban dauden langileak lantokiari lotuta ez dauden beste batzuekin ordezkatzeko eskubide horretaz baliatzen ari diren bitartean, langileen greba-eskubidearen kaltean, ordenamenduak justifikatutako kasuetan izan ezik.

11. Enpresaburuak langileen intimitateari eta duintasunari zor zaien errespetuaren kontra egiten dituen egintzak.

12. Enpresak bere kasa hartzen dituen eta diskriminazio zuzena nahiz zeharkakoa eragiten duten erabakiak, bai langileen kaltekoak badira adina edo desgaitasuna direla eta, bai, langileen aldekoak nahiz aurkakoak izanik, sexua, jatorria —arrazakoa zein etnikoa barne—, egoera zibila, gizarte-maila, erlijioa edo sinesteak, ideia politikoak, sexu-joera, sindikatuari eta sindikatuen erabakiei atxikitzea edo ez atxikitzea, enpresako beste langile batzuekin ahaidetasun-lotura izatea edo Espainiako estatuan hizkuntza direla-eta diskrimina-

gua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

14. El incumplimiento por el empresario de la obligación establecida en el apartado 10 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario en el marco de los procedimientos de despido colectivo.

15. El incumplimiento por la empresa de la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones con el personal de la empresa en los términos establecidos en la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones.

16. El incumplimiento de la normativa sobre limitación de la proporción mínima de trabajadores contratados con carácter indefinido contenida en la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción y en su reglamento de aplicación.

17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.

#### Subsección 2.<sup>a</sup>

Infracciones en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

#### **Artículo 9. Infracciones graves y muy graves**

1. Son infracciones graves, salvo que proceda su calificación como muy graves de conformidad con lo dispuesto en el apartado siguiente de este artículo:

a) No facilitar la información solicitada sobre el número de trabajadores a efectos de definir la existencia de una empresa o grupo de empresas de dimen-



ziorik sortzen badute lansari, lanaldi, prestakuntza, sustapen edo gainerako lan-baldintzen arloan, bai eta, tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa bete dadila galdatzeko enpresan egindako erreklamazio baten aurrean edo administrazio-akzio zein akzio judizial baten aurrean, enpresaburuak erreakzioz langileen kaltean hartzen dituen erabakiak ere.

13. Sexu-jazarpena, enpresa-zuzendaritzaren ahalmenak iristen diren esparruan gertatzen denean, edozein dela ere jazarpenaren subjektu aktiboa.

13 bis. Arraza nahiz etniarengatik, erlijio edo sinesteengatik, desgaitasunarengatik, adinarengatik eta sexu-joerarengatik egindako jazarpena eta sexu-jazarpena, enpresa-zuzendaritzaren ahalmenak iristen diren esparruan gertatzen direnean, edozein dela ere jazarpenaren subjektu aktiboa, betiere enpresaburuak, haren berri jakinda, eragozteko behar ziren neurriak hartu ez baditu.

14. Enpresaburuak Langileen Estatutuaren 51. artikuluko 10 zenbakian ezarritako betebeharra ez betetzea edo kaleratze kolektiborako prozeduren esparruan enpresaburuak bere gain hartutako laguntza-neurri sozialak ez betetzea.

15. Enpresak enpresako langileekin pentsioak direla-eta hartutako konpromisoak gauzatzeko betebeharra ez betetzea pentsio-planak eta pentsio-funtsak arautzen dituen araudian ezarritako moduan.

16. Mugagabe kontratatutako langileen gutxieneko proportzioa mugatzeari buruzko arauak ez betetzea, Eraikuntza Sektoreko Azpikontratazioa Arautzen duen Legean eta haren aplikazio-erregelamenduan jasotakoaren arabera.

17. Berdintasun-plana ez egitea edo ez aplikatzea, edo, nabarmen, aurreikusitako baldintzak betetzen ez dituela egitea edo aplikatzea, plan hori egiteko betebeharra lege honek 46 bis artikuluko 2. zenbakian ezarritakotik datorrenean.

## 2. azpiatala

Europar Erkidegoaren mailako enpresetako nahiz enpresa taldeetako langileen informazio- eta kontsulta-eskubideei buruzko arau-haustek

### 9. artikulua. Arau-hauste larriak eta oso larriak

1. Arau-hauste larriak dira, non eta ez dagokien oso larritzat jotzea artikuluko honen hurrengo zenbakian ezarritakoaren arabera:

a) Langile kopuruari buruz eskatutako informazioa ez ematea, baldin eta informazio hori eskatu bada enpresa bat edo enpresa talde bat Europar Erki-

sión comunitaria con el fin de constituir un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

b) No dar traslado a la dirección central de la petición de inicio de las negociaciones para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.

c) La transgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo, y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como de su derecho a ser asistidos por expertos de su elección.

d) La transgresión de los derechos de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en materia de recursos financieros y materiales para el adecuado funcionamiento y desarrollo de sus actividades.

e) La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del comité de empresa europeo con la dirección central.

f) La transgresión de los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

## 2. Son infracciones muy graves:

a) Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

b) Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y del procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.

d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las em-

degoaren mailakoa den zehazteko eta, hala bada, Europako enpresa-batzordea sortzeko, edo, bestela, langileei informazioa eman eta kontsulta egiteko ordezkoprozedura ezartzeko.

b) Europako enpresa-batzordea sortzeko edo informazio eta kontsultarako ordezkoprozedura ezartzeko negoziazioetan hasteko eskaera ez helaraztea zuzendaritza zentralari.

c) Negoziazio-batzordeak, Europako enpresa-batzordeak eta, hala badagokio, informazio eta kontsultarako ordezkoprozedura baten barruan, ordezkariak biltzeko eta aukeratzen dituzten adituen laguntza izateko dituzten eskubiak urratzea.

d) Negoziazio-batzordeak, Europako enpresa-batzordeak eta, hala badagokio, informazio eta kontsultarako ordezkoprozeduren barruan, langileen ordezkariak dituzten eskubideak urratzea, egoki funtzionatu eta jarduteko behar dituzten finantza-baliabideei eta baliabide materialei dagokienez.

e) Europako enpresa-batzordeak zuzendaritza zentralarekin egin beharreko bilera arrunt nahiz apartekoetarako deialdia garaiz eta forma egokian ez egitea.

f) Negoziazio-batzordeko kideek, Europako enpresa-batzordeko kideek eta, informazio eta kontsultarako ordezkoprozeduren barruan, langileen ordezkariak dituzten eskubideak eta bermeak urratzea, legeek edo hitzarmenek ezarritakoaren arabera.

## 2. Arau-hauste oso larriak dira:

a) Negoziazioa hasten eta egiten uzten ez duten egiteak nahiz ez-egiteak, Europako enpresa-batzordea sortu nahi denean edo langileei informazioa eman eta kontsulta egiteko ordezkoprozedura ezarri nahi denean.

b) Negoziazio-batzordeari, Europako enpresa-batzordeari eta informazio eta kontsultarako ordezkoprozedurari funtzionatzen uzten ez dioten egiteak nahiz ez-egiteak, legeek edo hitzarmenek ezarritakoaren arabera.

c) Langileen ordezkariak informazio- eta kontsulta-eskubideez benetan baliatzen uzten ez dieten egiteak nahiz ez-egiteak, horien artean dagoelarik bai emandako informazioari buruzko konfidentzialtasun-betebeharra ezartzean bai isileko informazioak jakinarazteko eginbeharraren dispensaz baliatzean gehiegikeriaz jokatzea.

d) Europar Erkidegoaren maila duten enpresetako eta enpresa taldeetako langileen informazio- eta kontsulta-eskubideei buruzko apirilaren 24ko

presas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación, favorable o adversa, por razón del sexo, nacionalidad, lengua, estado civil, condición social, ideas religiosas o políticas y adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales.

#### Subsección 3.<sup>a</sup>

Infracciones de las obligaciones relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación transnacional

#### **Artículo 10. Infracciones**

1. Constituyen infracciones leves los defectos formales de la comunicación de desplazamiento de trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, en los términos legalmente establecidos.

2. Constituye infracción grave la presentación de la comunicación de desplazamiento con posterioridad a su inicio.

3. Constituye infracción muy grave la ausencia de comunicación de desplazamiento, así como la falsedad o la ocultación de los datos contenidos en la misma.

4. Sin perjuicio de lo anterior, constituye infracción administrativa no garantizar a los trabajadores desplazados a España, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española en los términos definidos por el artículo 3 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, disposiciones reglamentarias para su aplicación, y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de la actividad de que se trate. La tipificación de dichas infracciones, su calificación como leves, graves o muy graves, las sanciones y los criterios para su graduación, se ajustarán a lo dispuesto en la presente Ley.

#### Subsección 4.<sup>a</sup>

Infracciones en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas

#### **Artículo 10 bis. Infracciones graves y muy graves**

1. Son infracciones graves, salvo que proceda su calificación como muy graves de conformidad con lo dispuesto en el apartado siguiente:

10/1997 Legea aplikatzean hartutako erabakiak, baldin eta edozein motatako diskriminazioa jasotzen edo eragiten badute, langileen onerako nahiz gaitzerako, sexua, nazionalitatea, hizkuntza, egoera zibila, gizarte-maila, ideia erlijioso nahiz politikoak eta sindikatu bati, sindikatu baten erabakiei edo, oro har, jarduera sindikalei atxikitzea edo ez atxikitzea dela eta.

### 3. azpiatala

Zerbitzu-emate transnazional baten barruan Espainiara aldi baterako lekualdatutako langileen lan-baldintzei dagozkien eginbeharren arau-hausteak

#### 10. artikulua. Arau-hausteak

1. Zerbitzu-emate transnazional baten barruan lekualdatzearen komunikazioan egiten diren formazko akatsak arau-hauste arinak izango dira, legeek ezarritakoaren arabera, Espainiara langileak lekualdatzen direnean.

2. Lekualdatzearen komunikazioa lekualdatzea hasi ondoren aurkeztea arau-hauste larria izango da.

3. Lekualdatzearen komunikazioa ez egitea arau-hauste oso larria izango da, bai eta komunikazioan jasotako datuak faltsutzea nahiz ezkututzea ere.

4. Aurrekoa eragotzi gabe, arau-hauste administratiboa izango da Espainiara lekualdatutako langileei Espainiako lan-legerian ezarritako lan-baldintzak ez bermatzea, edozein dela ere lan-kontratuari aplikatzeko legeria, langileak zerbitzu-emate transnazionalen barruan lekualdatzeari buruzko azaroaren 29ko 45/1999 Legearen 3. artikulua, haren aplikaziorako erregelamenduzko xedapenek eta dagokion jardueraren lekuan eta haren sektore edo adarrean aplikatzekoak diren hitzarmen kolektiboek eta arbitraje-laudoek zehazturikoaren arabera. Arau-hauste horiek tipifikatzean, arin, larri edo oso larri kalifikazioa ematean eta zehapenak eta haiek mailakatzeko irizpideak zehaztean lege hone-tan xedatutakoari jarraituko zaio.

### 4. azpiatala

Sozietate europarretako eta kooperatiba-sozietate europarretako langileen informazio-, kontsulta- eta partehartze-eskubideei buruzko arau-hausteak

#### 10 bis artikulua. Arau-hauste larriak eta oso larriak

1. Arau-hauste larriak dira, non eta ez dagokien oso larritzat jotzea hurrengo zenbakian ezarritakoaren arabera:

a) No facilitar a los representantes de los trabajadores las informaciones necesarias para la adecuada constitución de la comisión negociadora, en particular en lo relativo a la identidad de las sociedades o entidades jurídicas y, en su caso, personas físicas, participantes y de sus centros de trabajo y empresas filiales, el número de sus trabajadores, el domicilio social propuesto, así como sobre los sistemas de participación existentes en las sociedades o entidades jurídicas participantes, en los términos legalmente establecidos.

b) La trasgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del órgano de representación de los trabajadores de la SE o de la SCE o de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, así como de su derecho a ser asistido por expertos de su elección.

c) La trasgresión de los derechos de la comisión negociadora, del órgano de representación y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, en materia de recursos financieros y materiales para el adecuado funcionamiento y desarrollo de sus actividades.

d) La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de la comisión negociadora y de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del órgano de representación de los trabajadores con el órgano competente de la sociedad europea o de la sociedad cooperativa europea.

e) La trasgresión de los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, de los miembros del órgano de representación, de los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta y de los representantes de los trabajadores que formen parte del órgano de control o de administración de una sociedad europea, o de una sociedad cooperativa europea, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

## 2. Son infracciones muy graves:

a) Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación con los representantes de los trabajadores sobre las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores en la sociedad europea o en la sociedad cooperativa europea.

b) Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la comisión negociadora, del órgano de representación de los trabajadores o, en su caso, del procedimiento de información y consulta acordado, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

a) Langileen ordezkarietako negoziazio-batzordea egoki eratzeko behar den informazioa ez ematea, bereziki sozietate edo entitate juridikoen nortasunari dagokionez eta, hala badagokio, pertsona fisikoei, parte-hartzaileei eta haien lantoki eta enpresa filialei, langile kopuruari eta proposatutako egoitza sozialari buruz, bai eta parte hartzen duten sozietate edo entitate juridikoetan dauden partaidetza-sistemei dagokienez ere, legez ezarritako moduan.

b) Negoziazio-batzordeak, sozietate europarreko edo sozietate kooperatibo europarreko langileen ordezkarietako-organismoak edo, informazio eta kontsultarako prozeduraren baten barruan, langileen ordezkarietako biltzeko eta aukeratzeko dituzten adituen laguntza izateko dituzten eskubideak urratzea.

c) Negoziazio-batzordeak, ordezkarietako-organismoak eta, informazio eta kontsultarako prozedura baten barruan, langileen ordezkarietako dituzten eskubideak urratzea, egoki funtzionatu eta jarduteko behar dituzten finantza-baliabideei eta baliabide materialei dagokienez.

d) Negoziazio-batzordeetako deialdia eta langileen ordezkarietako-organismoak sozietate europarraren edo sozietate kooperatibo europarraren organo eskudunarekin egin beharreko bilera arrunt nahiz apartekoetarako deialdia garaiz eta forma egokian ez egitea.

e) Negoziazio-batzordeetako kideek, ordezkarietako-organokoek, beren eginkizunak informazio eta kontsultarako prozedura baten barruan gauzatzen ari diren langile-ordezkarietako eta sozietate europar edo sozietate kooperatibo europar bateko kontrol- edo administrazio-organoko kide diren langile-ordezkarietako dituzten eskubideak eta bermeak urratzea, legeek edo hitzarmenek ezarritakoaren arabera.

## 2. Arau-hauste oso larriak dira:

a) Langileen ordezkarietako negoziazioa hasten edo egiten uzten ez duten egiteak nahiz ez-egiteak, langileak sozietate europarrean edo kooperatiba-sozietate europarrean inplikatzeari buruzko xedapenei dagokienez.

b) Negoziazio-batzordeari, langileen ordezkarietako-organismoari edo, hala badagokio, adostutako informazio eta kontsultarako prozedurari funtzionatzen uzten ez dioten egiteak nahiz ez-egiteak, legeek edo hitzarmenek ezarritakoaren arabera.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la sociedad europea, o en la sociedad cooperativa europea, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.

d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas por razón de sexo, nacionalidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales, o lengua.

e) El recurso indebido a la constitución de una sociedad europea o de una sociedad cooperativa europea con el propósito de privar a los trabajadores de los derechos de información, consulta y participación que tuviesen, o de hacerlos ineficaces.

## SECCIÓN 2.<sup>a</sup>

### *Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales*

#### **Artículo 11. Infracciones leves**

Son infracciones leves:

1. La falta de limpieza del centro de trabajo 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 de las 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 declarar o cumplimentar, siempre que no se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.



c) Sozietate europarreko edo sozietate kooperatibo europarreko langileei informazio-, kontsulta- eta partehartze-eskubideez benetan baliatzen uzten ez dieten egiteak nahiz ez-egiteak, horien artean dagoelarik bai emandako informazioari buruzko nahitaezko konfidentzialtasuna eskaera bai isileko informazioak jakinarazteko eginbeharraren dispensa gehiegi-eriaz erabiltzea.

d) Langileak sozietate anonimo eta kooperatibo europarretan inplikatzeari buruzko legea aplikatzeko hartzen diren eta edozein motatako diskriminazio zuzena nahiz zeharkakoa beren baitan duten edo berekin dakarten erabakiak, bai langileen kaltekoak badira adina edo desgaitasuna direla eta, bai, langileen aldekoak zein aurkakoak zein gaitzerako izanik, sexua, nazionalitatea, jatorria —arrazakoa zein etnikoa barne—, egoera zibila, erlijioa edo sinesteak, ideia politikoak, sexu-joera, sindikatu bati, sindikatu baten erabakiei edo oro har jardura sindikalei atxikitzea edo ez atxikitzea, edo hizkuntza direla-eta diskriminaziorik eragiten badute.

e) Sozietate europar bat edo sozietate kooperatibo europar bat eratzeaz bigabe baliatzea, langileei informazio-, kontsulta- eta partehartze-eskubideak galarazteko edo eraginkortasunik gabe uzteko asmoz egiten denean.

## 2. ATALA

### *Lan-arriskuen prebentzioari buruzko arau-hausteak*

#### **11. artikulua. Arau-hauste arinak**

Arau-hauste arinak dira:

1. Lantokiaren garbitasun eza, langileen osotasun fisikorako edo osasunerako arriskurik ez badakar.

2. Gertatutako lan-istripuen eta deklaraturako lanbide-gaixotasunen berri garaiz eta forma egokian lan-agintaritzak eskudunari ez ematea, indarrean dauden xedapenen arabera, istripu edo gaixotasun horiek arin kalifikazioa dutenean.

3. Lantokia ireki dela edo, garrantzizko aldaketak nahiz zabaltzeak egin ondoren, lanera itzuli dela edo lanean jarraitzen dela lan-agintaritzak eskudunari ez jakinaraztea, edo deklaratu edo eman beharreko datuak oker agerraraztea, betiere manipulatzeko dituen elementu, prozesu edo substantziengatik indarrean dagoen legeriak arriskutsu, osasungaitz edo kaltegarritzat hartutako industria izan ezean.

4. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

5. 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.

6. No disponer el contratista en la obra de construcción del Libro de Subcontratación exigido por el artículo 8 de la de la subcontratación en el sector de la construcción.

7. No disponer el contratista o subcontratista de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes.

## **Artículo 12. Infracciones graves**

Son infracciones graves:

1. a) Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

b) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

2. No realizar los 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 su resultado a los trabajadores afectados.

3. No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, 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, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.

4. Lan-arriskuen prebentzioaren arauak ez betetzea dakartenak, langileen osotasun fisikorako edo osasunerako garrantzi larria izan ezean.

5. Lan-arriskuen prebentzioaren araudian galdatutako betebeharrak formal edo dokumentalei eragiten dien beste zeinahi, larri edo oso larri tipifikatuta ez badaude.

6. Kontratistak eraikuntza-obran Eraikuntza Sektoreko Azpikontratazioa Arautzeko Legearen 8. artikuluan galdatutako Azpikontratazio Liburua ez izatea.

7. Kontratistak edo azpikontratistak erabiltzen duen makineria baduela egiaztatzen duen dokumentazioa edo titulua eta indarrean dauden xedapenek galdatutako dokumentazio guztia ez izatea.

## **12. artikulua. Arau-hauste larriak**

Arau-hauste larriak dira:

1.a) Lan-arriskuen prebentzioa enpresan integratzeko betebeharrak ez betetzea, prebentzio-planik ezarri edo aplikatu ez delako lan-arriskuen prebentzioaren araudian ezarritako irismen eta edukiarekin.

b) Arriskuen ebaluazioak ez egitea eta, hala badagokio, ez eguneratzea eta ez berrikustea, bai eta lan-baldintzei eta langileen jarduerari buruz egin beharreko aldizkako kontrolak ez egitea ere, edo ebaluazioen emaitzen arabera egin beharrekoak diren prebentzio-jarduerak ez egitea, lan-arriskuen prebentziorako araudian ezarritako irismen eta edukiarekin.

2. Medikuzko azterketak eta lan-arriskuen prebentziorako araudiaren arabera langileen osasun-egoera nolakoa den ikusteko aldizka egin beharreko zainketa-probak ez egitea, edo haien emaitzen berri dagozkien langileei ez ematea.

3. Gertatutako lan-istripuen eta deklaraturako lanbide-gaixotasunen berri garaiz eta forma egokian lan-agintaritzari ez ematea, indarrean dauden xedapenen arabera, larri, oso larri edo hilgarri kalifikazioa dutenean, edo, langileen osasunari kalterik eragin zaionean edo prebentzio-neurriak nahikoak ez direla susmatzeko zantzuak daudenean, ikerketarik ez burutzea.

4. No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren los artículos 16, 22 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. 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 se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

6. Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

7. La adscripción de trabajadores 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 aquéllos 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 siguiente.

8. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores 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 siguiente.

9. La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

10. No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

11. El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 16, 22 eta 23. artikuluetan aipatzen diren ebaluazio, kontrol, azterketa, ikerketa edo txostenetan lortutako datuak ez erregistratu eta artxibatzea.

5. Lantokia ireki dela edo, garrantzizko aldaketak nahiz zabaltzeak egin ondoren, lanera itzuli dela edo lanean jarraitzen dela lan-agintaritza eskudunari ez jakinaraztea, edo deklaratu edo eman beharreko datuak oker agerraraztea, betiere manipulatzeko dituen elementu, prozesu edo substantziengatik indarrean dagoen legeriak arriskutsu, osasungaitz edo kaltegarritzat hartutako industria denean.

6. Arriskuen ebaluazioren ondorioz beharrezkoa den prebentzio-jardueraren plangintza egiteko betebeharra ez betetzea, edo haren jarraipena ez egitea, lan-arriskuen prebentziorako araudian ezarritako irismen eta edukia-ekin.

7. Langileak, haien ezaugarri pertsonalak lanpostuaren baldintzekin batearazinak izanda ere edo lanpostuen eskakizun psikofisikoei erantzuteko modukoak ez diren egoera iragankorrean nabarmen egonda ere, lanpostuei atxikitzea, bai eta langile horiek laneko segurtasun eta osasunaren alorrean dituzten lanbide-gaitasunak kontuan izan gabe lanean jardutea, non eta hurrengo artikulua- ren arabera arau-hauste oso larritzat jotzen ez den.

8. Lanpostuan segurtasun eta osasunari kalterik sortzeko modukoak izan daitezkeen arriskuei eta aplikatu daitezkeen prebentzio-neurriei buruz langileei prestakuntza eta informazio nahikoa eta egokia emateko betebeharra ez betetzea, non eta hurrengo artikulua- ren arabera arau-hauste oso larritzat jotzen ez den.

9. Agente kaltegarrien eraginpean egoteko mugak gainditzea, prebentzio- neurri egokiak hartu gabe, horrek, lan-arriskuen prebentzioaren araudiaren arabe- ra, langileen segurtasun eta osasunari kalte larria egiteko arriskua sorrarazten duenean, non eta hurrengo artikulua- ren arabera arau-hauste oso larritzat jotzen ez den.

10. Lehen laguntzari, suteen aurkako borrokari eta langileen ebakuazioari dagokienez Lan Arriskuen Prebentzioaren Legearen 20. artikuluan aurreikusitako neurriak ez hartzea.

11. Lan-arriskuen prebentzioaren araudian langileei aitortutako informazio-, kontsulta- eta partehartze- eskubideak ez betetzea.

12. No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención.

13. No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

14. No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

15.a) No designar a uno o varios trabajadores 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, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

b) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia.

16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de:

a) Comunicación a la autoridad laboral, cuando legalmente proceda, de las sustancias, agentes físicos, químicos y biológicos, o procesos utilizados en las empresas.

b) Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos.

c) Prohibiciones o limitaciones respecto de operaciones, procesos y uso de agentes físicos, químicos y biológicos en los lugares de trabajo.

d) Limitaciones respecto del número de trabajadores que puedan quedar expuestos a determinados agentes físicos, químicos y biológicos.

e) Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición y evaluación de resultados.

12. Prebentzio-jardueretarako izendatutako langileei eta prebentzioko delegatuei beren funtzioetan jarduteko behar dituzten prestakuntza eta baliabide egokiak ez ematea.

13. Lantoki berean diharduten enpresaburuak eta beren konturako langileak, edo Lan Arriskuen Prebentzioaren Legearen 24.4 artikuluan aipatutako enpresaburuak, lan-arriskuen babes eta prebentziorako behar diren lankidetzak eta koordinazio-neurriak ez hartzea.

14. Lantokiaren titularra den enpresaburuak behar diren neurriak ez hartzea lantoki berean aritzen diren besteek hango arriskuei eta babes-, prebentzio- eta larrialdi-neurriei buruzko informazio eta jarraibide egokiak jasotzen dituztela bermatzeko, lan-arriskuen prebentzioaren araudian ezarritako moduan eta edukiarekin.

15. a) Langile bat edo langile batzuk ez izendatzea enpresako babes- eta prebentzio-jardueraz ardurak daitezzen edo prebentzio-zerbitzurik ez antolatzea edo hitzartzea, hala egitea nahitaezkoa denean, edo prebentzio-baliabideei prebentzio-jarduerak gauzatzeko behar diren bitartekorik ez ematea.

b) Prebentzio-baliabideen presentzia-falta, nahitaezkoa denean, edo haien presentziak dakartzan betebeharrak ez betetzea.

16. Lan-arriskuen prebentzioaren araudia ez betetzea dakartenak, betiere ez betetze horrek arrisku larria eragiten badu dagozkien langileen osotasun fisikorako edo osasunerako, eta bereziki honako gai hauek direnean:

a) Enpresetan erabilitako gai, agente fisiko, kimiko zein biologikoen edo prozesuen berri emateko lan-agintaritzari egin beharreko jakinarazpena, legez hala egin behar denean.

b) Lantokien, lanabesen, makineriaren eta ekipoen diseinua, hautaketa, instalazioa, antolara, erabilera eta mantentzea.

c) Lantokietan agente fisiko, kimiko zein biologikoak erabiltzeari eta haiekin eragiketarako eta prozesuak egiteari buruzko debekuak edo mugapenak.

d) Zenbait agente fisiko, kimiko zein biologikoen eraginpean egon daitezkeen langileen kopuruari buruzko mugapenak.

e) Emaitzen lagin-hautaketarako, neurketarako eta ebaluaziorako zenbait modu erabiltzea.

f) Medidas de protección colectiva o individual.

g) Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, en cuanto éstas se manipulen o empleen en el proceso productivo.

h) Servicios o medidas de higiene personal.

i) Registro de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, listas de trabajadores expuestos y expedientes médicos.

17. La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

18. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación a la empresa de trabajadores con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.

19. No facilitar a los trabajadores designados o al servicio de prevención el acceso a la información y documentación señaladas en el apartado 1 del artículo 18 y en el apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

21. Facilitar a la autoridad laboral competente, las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, datos de forma o con contenido inexactos, omitir los que hubiera debido consignar, así como no comunicar cualquier modificación de sus condiciones de acreditación o autorización.

22. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a servicios de prevención ajenos respecto de sus empresarios concertados, de acuerdo con la normativa aplicable.



f) Babes kolektiborako zein banakorako neurriak.

g) Gai arriskutsuen segurtasunari buruzko seinaleak jartzea eta haiek etiketatzea zein ontziratzea, gai horiek ekoizpen-prozesuan manipulatzeko edo erabiltzeko badira.

h) Higiene pertsonalerako zerbitzuak edo neurriak.

i) Agente fisiko, kimiko zein biologikoen eraginpean izandako egote-mailak, eraginpean egoten diren langileen zerrendak eta mediku-espedienteak erregistratzea.

17. Lantokiaren edo langunearen garbitasun eza, ohikoa denean edo langileen osotasun fisikorako eta osasunerako arriskurik dakarrenean.

18. Aldi baterako edo iraupen jakineko lan-harremana duten langileak edo aldi baterako laneko enpresa batetik etorritakoak enpresan lanean hasi direla prebentzio-jardueraz arduratzeko izendatutako langileei edo, hala badagokio, prebentzio-zerbitzuari informatu beharra ez betetzea.

19. Lan Arriskuen Prebentzioaren Legearen 18. artikuluko 1. zenbakian eta 23. artikuluko 1. zenbakian aipatutako informazio eta dokumentaziora iristeko modua ez ematea izendatutako langileei edo prebentzio-zerbitzuari.

20. Enpresaren prebentzio-sistema auditoria baten edo kanpoko ebaluazio baten kontrolaren mende, erregelamenduz ezarritako moduan, ez jartzea, prebentzio-zerbitzua enpresatik kanpoko entitate espezializatu batekin hitzartu ez denean.

21. Enpresatik kanpoko prebentzio-zerbitzu gisa diharduten entitate espezializatuak, enpresen prebentzio-sistemaren auditoria egiten duten pertsona zein entitateek edo lan-arriskuen prebentzioaren alorreko prestakuntza garatu eta ziurtatzeko akreditatuta dauden entitateek lan-agintaritzaren eskudunari forma edo eduki okerreko datuak ematea, kontsignatu beharreko datuak ez agerraraztea, bai eta egiaztatze- zein baimentze-baldintzen edozein aldaketa ez jakinaraztea.

22. Enpresatik kanpoko prebentzio-zerbitzuei dagozkien jardueretatik sorrarazitako betebeharrak ez betetzea zerbitzu horiek hitzartu dituzten enpresaburuei dagokienez, aplikagarria den araudiaren arabera.

23. En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción:

a) Incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo.

b) Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

24. En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, el incumplimiento de las siguientes obligaciones correspondientes al promotor:

a) No designar los coordinadores en materia de seguridad y salud cuando ello sea preceptivo.

b) Incumplir la obligación de que se elabore el estudio o, en su caso, el estudio básico de seguridad y salud, cuando ello sea preceptivo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, o cuando tales estudios presenten deficiencias o carencias significativas y graves en relación con la seguridad y la salud en la obra.

c) No adoptar las medidas necesarias para garantizar, en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.

d) No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones establecidas en el artículo 9 del Real Decreto 1627/1997 como consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra.

e) No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones, distintas de las citadas en los párrafos anteriores, establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales cuando tales incumplimientos tengan o puedan tener repercusión grave en relación con la seguridad y salud en la obra.

23. Eraikuntza-lanetan bete beharreko gutxieneko segurtasun- eta osasun-neurriak ezartzen dituen urriaren 24ko 1627/1997 Errege Dekretuaren aplikazio-eremuan:

a) Laneko segurtasun- eta osasun-plana lan-arriskuen prebentzioaren araudian ezarritako irismen eta edukiarekin egiteko dagoen betebeharra ez betetzea, bereziki planaren edukiak obrako langileen segurtasun eta osasunerako dauden arrisku berariazkoiei benetan eta egoki erantzuten ez delako edo ez delako egokitzen jardueren edo garatutako prozeduren ezaugarri berezietara edo lanpostuen ingurunearen ezaugarri berezietara.

b) Laneko segurtasun- eta osasun-planaren jarraipena lan-arriskuen prebentzioaren araudian ezarritako irismen eta edukiarekin egiteko dagoen betebeharra ez betetzea.

24. Eraikuntza-lanetan bete beharreko gutxieneko segurtasun- eta osasun-neurriak ezartzen dituen urriaren 24ko 1627/1997 Errege Dekretuaren aplikazio-eremuan, sustatzaileei dagozkien honako betebeharrak ez betetzea:

a) Segurtasun eta osasunaren alorreko koordinatzaileak ez izendatzea, hala egitea nahitaezkoa denean.

b) Segurtasun eta osasunari buruzko azterketa edo, hala badagokio, oinarriko azterketa lan-arriskuen prebentzioaren araudian ezarritako irismen eta edukiarekin egiteko dagoen betebeharra ez betetzea, hala egitea nahitaezkoa denean, edo azterketa horiek hutsune edo gabezia nabarmenak eta larriak agertzen dituztenean obrako segurtasun eta osasunari dagokienez.

c) Behar diren neurriak ez hartzea obran diharduten enpresaburuek hango arriskuei eta babes-, prebentzio- eta larrialdi-neurriei buruzko informazio eta jarraibide egokiak jasotzen dituztela bermatzeko, prebentzio-araudian aurreikusitako moduan eta irismen eta edukiarekin.

d) Segurtasun eta osasunaren alorreko koordinatzaileek 1627/1997 Errege Dekretuaren 9. artikuluan ezarritako betebeharrak ez betetzea, obran presentzia-, arduratze- edo jardun-faltaz.

e) Segurtasun eta osasunaren alorreko koordinatzaileek aurreko paragrafoetan aipatutakoez bestelako betebeharrak ez betetzea, betebeharrak lan-arriskuen prebentzioaren araudian ezarrita badaude eta ez betetze horiek ondorio larriak dituztenean edo izan ditzaketenean obrako segurtasun eta osasunari dagokienez.

25. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, de acuerdo con la normativa aplicable.

26. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa aplicable.

27. En el ámbito de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

a) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

b) No comunicar los datos que permitan al contratista llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido en la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.

c) Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.

28. Se consideran infracciones graves del contratista, de conformidad con lo previsto en la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción:

a) No llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido, o no hacerlo en los términos establecidos reglamentariamente.

b) Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan empresas subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.

25. Enpresen prebentzio-sistemaren auditoria egiten duten pertsona zein entitateei dagozkien jardueretatik sorrarazitako betebeharrak ez betetzea, aplikagarria den araudiaren arabera.

26. Lan-arriskuen prebentzioaren alorreko prestakuntza garatu eta ziurtatzeko akreditatuta dauden entitateei dagozkien jardueretatik sorrarazitako betebeharrak ez betetzea, aplikagarria den araudiaren arabera.

27. Eraikuntza Sektoreko Azpikontratazioa Arautzen duen Legearen eremuan, azpikontratatisten honako ez-betetze hauek:

a) Zuzentze-mailan zein ekoizte-mailan lan-arriskuen prebentzian behar den prestakuntza duten giza baliabideak badituela eta prebentzio-antolamendu egokia duela legez eta erregelamenduz ezarritako moduan akreditatzeko betebeharra eta dagokion erregistroan inskribatzeko ez betetzea, edo, beste azpikontrata batzuekin kontratuak eginez gero, azpikontrata horiek egiaztatze eta erregistratze horiek egin dituztela ziurtatzeko betebeharra ez betetzea, non eta, hurrengo artikulua den arabera, ez dagozkien arau-hauste oso larritzat jotzea.

b) Eraikuntza Sektoreko Azpikontratazioa Arautzen duen Legeak galdutako Azpikontratazio Liburua ordenaturik eta egunean edukitzeko behar diren datuak kontratatari ez jakinaraztea.

c) Beste azpikontrata edo langile autonomo batekin edo batzuekin azpikontratazioa egitea legez baimendutako azpikontratazio-mailak gaindituz, zuzendaritza fakultatiboaren berariazko onarpenik gabe, edo bere azpikontratuaren exekuzio-eremuan beste azpikontrata edo langile autonomo batzuek aurreko hori egin dezaten uztea, kasu horretan hurrengo artikuluko 15. zenbakiaren c) letran aurreikusitako inguruabarrak gertatu ezean, non eta, hurrengo artikulua den arabera, ez dagozkion arau-hauste oso larritzat jotzea.

28. Kontratatisten arau-hauste larritzat jotzen dira, Eraikuntza Sektoreko Azpikontratazioa Arautzen duen Legeak aurreikusitakoaren arabera:

a) Galdutako Azpikontratazio Liburua ordenaturik eta egunean ez edukitzea, edo erregelamenduz ezarritako moduan ez egitea.

b) Bere kontratuaren exekuzio-eremuan enpresa azpikontratatistek edo langile autonomoek legez baimendutako azpikontratazio-mailak gaindituz parte har dezaten uztea, zuzendaritza fakultatiboaren berariazko onarpenik gabe eta hurrengo artikuluko 15. zenbakiaren c) letran aurreikusitako inguruabarrak gertatu ezean, non eta, hurrengo artikulua den arabera, ez dagozkion arau-hauste oso larritzat jotzea.

c) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, y salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

d) La vulneración de los derechos de información de los representantes de los trabajadores sobre las contrataciones y subcontrataciones que se realicen en la obra, y de acceso al Libro de Subcontratación, en los términos establecidos en la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.

29. En el ámbito de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, es infracción grave del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurren las causas motivadoras de la misma prevista en dicha Ley, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

### **Artículo 13. Infracciones muy graves**

Son infracciones muy graves:

1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

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

3. No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 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 los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.

4. La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas 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 aquéllos a la realización de tareas sin tomar en conside-

c) Zuzentze-mailan zein ekoizte-mailan lan-arriskuen prebentzioan behar den prestakuntza duten giza baliabideak badituela eta prebentzio-antolamendu egokia duela legez eta erregelamenduz ezarritako moduan akreditatzeko betebeharra eta dagokion erregistroan inskribatzekoa ez betetzea, edo, beste azpikontratista batzuekin kontratuak eginez gero, azpikontratista horiek egiaztatze eta erregistratze horiek egin dituztela ziurtatzeko betebeharra ez betetzea, non eta, hurrengo artikulua araberan, ez dagokien arau-hauste oso larritzat jotzea.

d) Langileen ordezkariak obran egiten diren kontratazio eta azpikontratazioei buruz informazioa jasotzeko eta Azpikontratazio Liburura iristeko duten eskubideak urratzea, Eraikuntza Sektoreko Azpikontratazioa Arautzen duen Legean ezarritako moduan.

29. Eraikuntza Sektoreko Azpikontratazioa Arautzen duen Legearen eremuan, obraren sustatzailearen arau-hauste larria da zuzendaritza fakultatiboaren jardunaren bitartez azpikontratazio-katearen zabaltze ez ohikoa onartzen uztea, lege horren arabera hura egiteko motiborik ez dagoela garbi dagoenean, non eta, hurrengo artikulua araberan, ez dagokion arau-hauste oso larritzat jotzea.

### 13. artikulua. Arau-hauste oso larriak

Arau-hauste oso larriak dira:

1. Langile emakumezkoen segurtasuna eta osasuna babesteari buruzko arau berariazkoak ez betetzea haurdunaldian eta edoskitzaroan.

2. Adingabeen segurtasuna eta osasuna babesteari buruzko arau berariazkoak ez betetzea.

3. Lan-arriskuen prebentziorako araudia bete gabe egiten diren lanak berehala ez geldiaraztea edo geldieran ez uztea, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzak errekerimendua egin arren, lan horiek, Ikuskatzaitzaren iritziz, langileen segurtasun eta osasunerako hurbil-hurbileko arrisku larria berekin dakartenean, edo lanei berriz ekitea geldiarazteko arrazoiak aurrez zuzendu gabe.

4. Langileak, haien ezaugarri pertsonal ezagunak lanpostuaren baldintzeekin bateraezinak izanda ere edo lanpostuen eskakizun psikofisikoei erantzuteko modukoak ez diren egoera iragankorrean nabarmen egonda ere, lanpostuei atxikitzea, bai eta langile horiek laneko segurtasun eta osasunaren alorrean dituzten lanbide-gaitasunak kontuan izan gabe lanean jardutea, egoera horieta-

ración 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 los trabajadores.

5. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6. 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 los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.

7. No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

8.a) No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

b) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

9. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

10. No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

11. Ejercer sus actividades las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las que



tik langileen segurtasun eta osasunerako hurbil-hurbileko arrisku larria datorrean.

5. Langileen osasuna zaintzeari buruzko datuen erabilera konfidentialtasun-eginbeharra ez betetzea, Lan Arriskuen Prebentzioaren Legearen 22. artikuluko 4. zenbakian jasotako moduan.

6. Agente kaltegarrien eraginpean egoteko mugak gainditzea, prebentzio-neurri egokiak hartu gabe, horrek, lan-arriskuen prebentzioaren araudiaren araber, langileen osasunari gaitzik ekartzeko arriskua sorrarazten duenean, baldin eta arrisku hori larria eta hurbil-hurbilekoa bada.

7. Lantoki berean diharduten enpresaburuak eta beren konturako langileek lan-arriskuen babes eta prebentziorako behar diren lankidetzak eta koordinazio-neurriak ez hartzea, erregelamenduz arriskutsutzat edo arrisku berezikotzat jotako jarduerak direnean.

8.a) Lantokiaren titularra den enpresaburuak edo sustatzaileak behar diren neurriak ez hartzea lantoki berean aritzen diren besteek hango arriskuei eta babes-, prebentzio- eta larrialdi-neurriei buruzko informazio eta jarraibide egokiak jasotzen dituztela bermatzeko, lan-arriskuen prebentzioaren araudian ezarritako moduan eta eduki eta irismenarekin, erregelamenduz arriskutsutzat edo arrisku berezikotzat jotako jarduerak direnean.

b) Prebentzio-baliabideen presentzia-falta, nahitaezkoa denean, edo haien presentziak dakartzan betebeharrak ez betetzea, erregelamenduz arriskutsutzat edo arrisku berezikotzat jotako jarduerak direnean.

9. Langileek hurbil-hurbileko arrisku larrien kasuetan beren jarduna geldiarazteko duten eskubidea baliatzen uzten ez dieten egiteak nahiz ez-egiteak, Lan Arriskuen Prebentzioaren Legearen 21. artikuluan aurreikusitako moduan.

10. Langileen segurtasun eta osasunerako hurbil-hurbileko arrisku larria berekin dakarten lan-arriskuen prebentziora buruzko araudia exekutatzat lan-baldintzei aplikagarri zaien beste zeinahi prebentzio-neurri ez hartzea.

11. Enpresatik kanpoko prebentzio-zerbitzu gisa diharduten entitate espezializatuek, enpresen prebentzio-sistemaren auditoria egiten duten pertsonak edo entitateek, edo lan-arriskuen prebentzioaren alorreko prestakuntza garatu

desarrollen y certifiquen la formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin contar con la preceptiva acreditación o autorización, cuando ésta hubiera sido suspendida o extinguida, cuando hubiera caducado la autorización provisional, así como cuando se excedan en su actuación del alcance de la misma.

12. Mantener las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas o las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con las empresas auditadas o concertadas, distintas a las propias de su actuación como tales, así como certificar, las entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva, actividades no desarrolladas en su totalidad.

13. La alteración o el falseamiento, por las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, del contenido del informe de la empresa auditada.

14. La suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en el apartado 3 del artículo 42 de esta Ley.

15. En el ámbito de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

a) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

b) Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) de este apartado, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

c) El falseamiento en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente, que dé lugar al ejercicio de actividades de construcción in-

eta ziurtatzen dutenek derrigorrezko egiaztagiri edo baimenik izan gabe jardutea, akreditazio edo baimen hori geldieran utzi edo amaitu denean, behin-behinekoko baimena iraungi denean, edo beren jardunean haren irismena gainditzen dutenean.

12. Enpresatik kanpoko prebentzio-zerbitzu gisa diharduten entitate espezializatuak edo enpresen prebentzio-sistemaren auditoria egiten duten pertsonak edo entitateek enpresa ikuskatuekin edo hitzartuekin merkataritzazko, finantzazko edo beste edozein motatako lotura izatea, lotura horiek haien berriazko jarduketetz bestelakoak badira, bai eta prebentzio-prestakuntza garatu edo ziurtatzen duten entitateek osorik burutu gabeko jarduerak ziurtatzea ere.

13. Enpresen prebentzio-sistema ikuskatzen duten pertsonak edo entitateek enpresa ikuskatuaren txostenaren edukia aldatzea edo faltsutzea.

14. Lege honen 42. artikuluko 3. zenbakian ezarritako erantzukizunak lege-iruzurrean saihesteko asmoz itunak izenpetzea.

15. Eraikuntza Sektoreko Azpikontratazioa Arautzen duen Legearen eremuan, azpikontratataren honako ez-betetze hauek:

a) Zuzentze-mailan zein ekoizte-mailan lan-arriskuen prebentzioan behar den prestakuntza duten giza baliabideak badituela eta prebentzio-antolamendu egokia duela legez eta erregelamenduz ezarritako moduan akreditatzeko betebeharra eta dagokion erregistroan inskribatzekoa ez betetzea, edo, beste azpikontrata batzuekin kontratuak eginez gero, azpikontrata horiek egiaztatze eta erregistratze horiek egin dituztela ziurtatzeko betebeharra ez betetzea, eraikuntza-lanei dagokienez arrisku bereziak arautzen dituzten erregelamenduen arabera arrisku bereziko lanak direnean.

b) Beste azpikontrata edo langile autonomo batekin edo batzuekin azpikontratazioa egitea legez baimendutako azpikontratazio-mailak gaindituz, zuzendaritza fakultatiboaren berriazko onarpenik gabe, edo bere azpikontratuaren exekuzio-eremuan beste azpikontrata edo langile autonomo batzuek aurreko hori egin dezaten uztea, kasu horretan zenbaki honen c) letran aurreikusitako inguruabarrak gertatu ezean, eraikuntza-lanei dagokienez arrisku bereziak arautzen dituzten erregelamenduen arabera arrisku bereziko lanak direnean.

c) Kontratatari edo haren azpikontrata komisio-emaileari emandako datuetan faltsutzea egitea, baldin eta, horren ondorioz, eraikuntza-lanak azpi-

cumpliendo el régimen de la subcontratación o los requisitos legalmente establecidos.

16. En el ámbito de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, los siguientes incumplimientos del contratista:

a) Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que se disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado anterior, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

b) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

17. En el ámbito de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, es infracción muy grave del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurran las causas motivadoras de la misma previstas en dicha Ley, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

### SECCIÓN 3.<sup>a</sup>

#### *Infracciones en materia de empleo*

##### Subsección 1.<sup>a</sup>

Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación  
y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo,  
ayudas de fomento del empleo en general  
y formación profesional para el empleo

#### **Artículo 14. Infracciones leves**

Son infracciones leves:

kontratazioaren araubidea edo lege ezarritako betekizunak bete gabe egiten badira.

16. Eraikuntza Sektoreko Azpikontratazioa Arautzen duen Legearen eremuan, kontratistaren honako ez-betetze hauek:

a) Bere kontratuaren exekuzio-eremuan enpresa azpikontratistek edo langile autonomoek lege baimendutako azpikontratazio-mailak gaindituz parte har dezaten uztea, zuzendaritza fakultatiboaren berariazko onarpenik gabe eta aurreko zenbakiko c) letran aurreikusitako inguruabarrak gertatu ezean, eraikuntza-lanei dagokienez arrisku bereziak arautzen dituzten erregelamenduen arabera arrisku bereziko lanak direnean.

b) Zuzentze-mailan zein ekoizte-mailan lan-arriskuen prebentzioan behar den prestakuntza duten giza baliabideak badituela eta prebentzio-antolamendu egokia duela lege eta erregelamenduz ezarritako moduan akreditatzeko betebeharra eta dagokion erregistroan inskribatzekoa ez betetzea, edo, beste azpikontrata batzuekin kontratuak eginez gero, azpikontrata horiek egiaztatze eta erregistratze horiek egin dituztela ziurtatzeko betebeharra ez betetzea, eraikuntza-lanei dagokienez arrisku bereziak arautzen dituzten erregelamenduen arabera arrisku bereziko lanak direnean.

17. Eraikuntza Sektoreko Azpikontratazioa Arautzen duen Legearen eremuan, obraren sustatzailearen arau-hauste oso larria da zuzendaritza fakultatiboaren jardunaren bitartez azpikontratazio-katearen zabaltze ez ohikoa onartzen uztea, lege horren arabera hura egiteko motiborik ez dagoela garbi dagoenean, eraikuntza-lanei dagokienez arrisku bereziak arautzen dituzten erregelamenduen arabera arrisku bereziko lanak direnean.

### 3. ATALA

#### *Enpleguari buruzko arau-hausteak*

##### 1. azpiatala

Enpresaburuek, enplegatze-agentziek eta laguntzen zein diru-laguntzen onuradunek enplegua, enplegua sustatzeko laguntzak oro har eta enplegurako lanbide-prestakuntza direla-eta egindako arau-hausteak

#### **14. artikulua. Arau-hauste arinak**

Arau-hauste arinak dira:

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. La falta de registro en la oficina de empleo del contrato de trabajo y de sus prórrogas en los casos en que estuviere establecida la obligación de registro.

4. Incumplir, los empresarios y los beneficiarios de las ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa específica sobre formación profesional continua u ocupacional, siempre que no estén tipificadas como graves o muy graves.

### **Artículo 15. Infracciones graves**

Son infracciones graves:

1. No informar las empresas de selección de sus tareas al servicio público de empleo.

2. El incumplimiento de las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo dictadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 17, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. El incumplimiento en materia de integración laboral de minusválidos de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para minusválidos, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.

4. No notificar a los representantes legales de los trabajadores las contrataciones de duración determinada que se celebren, o no entregarles en plazo la copia básica de los contratos cuando exista dicha obligación.

5. La publicidad por cualquier medio de difusión de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto ofertado, o que contengan condiciones contrarias a la normativa de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

6. Incumplir, los empresarios y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional continua u ocupacional siguientes, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de las cuotas sociales:

a) No ejecutar las acciones formativas en los términos, forma y plazos previamente preavisados cuando no se hubiera notificado en tiempo y forma su cancelación o modificación al órgano competente.

1. Enplegu-bulegoari egin diren kontratazioen berri ez ematea, hala egiteko betebeharra ezarrita dagoen kasuetan.

2. Enplegu-bulegoari lan-kontratuen amaieraren berri ez ematea, hala egiteko betebeharra aurreikusita dagoen kasuetan.

3. Lan-kontrata eta haren luzapenak enplegu-bulegoan ez erregistratzea, erregistratzeko betebeharra ezarrita dagoen kasuetan.

4. Enpresaburuek eta laguntza zein diru-laguntza publikoen onuradunek etengabeko eta lanerako lanbide-prestakuntzari buruzko berariazko araudian galdatutako betebeharrak formal edo dokumentalak ez betetzea, non eta ez betetze horiek ez dauden larri edo oso larri gisa tipifikatuta.

## 15. artikulua. Arau-hauste larriak

Arau-hauste larriak dira:

1. Langileak hautatzeko enpresek enplegu-zerbitzu publikoari beren jarduren berri ez ematea.

2. Langileen Estatutuaren Legeak 17. artikuluko 2 eta 3. zenbakietan xedatutakoaren arabera enpleguari buruzko erreserba, iraupen edo lehentasuna direla-eta emandako neurriak ez betetzea.

3. Minusbaliotasunen bat dutenak laneratzearen alorrean halakoentzat lanpostuak erreserbatzeko dagoen legezko betebeharra ez betetzea, edo haren ordezkio salbuespen-neurriak ez aplikatzea.

4. Langileen legezko ordezkariak egiten diren iraupen jakinako kontratazioak ez jakinaraztea, edo kontratuen oinarritzko kopia epe barruan haiei ez ematea, horrela egiteko betebeharra dagoenean.

5. Edozein hedabideren bitartez enplegu-eskaintzen publizitatea egitea eskaintako lanpostuaren egiazko baldintzak jaso gabe edo aplikazio-araudiaren kontrako baldintzak edukita, hargatik eragotzi gabe hurrengo artikuluan ezarritakoa.

6. Enpresaburuek eta laguntza zein diru-laguntza publikoen onuradunek etengabeko eta lanerako lanbide-prestakuntzari buruzko berariazko araudian ezarritako betebeharrak haiek ez betetzea, non eta ez-betetzeak gizarte-kuoten ordainketan hobariez behar ez bezala gozatzea ekarri ez duen:

a) Prestakuntza-ekintzak aurreabisatutako modu, forma eta epeetan ez egitea, organo eskudunari ezeztatu edo aldatu direla garaiz eta forma egokian jakinarazi ez zaionean.

b) No establecer el debido control de asistencia de los participantes en las acciones formativas, o establecerlo de manera inadecuada.

c) Realizar subcontrataciones indebidas con otras entidades, tanto en lo que respecta a la gestión como a la ejecución de las acciones formativas.

d) Expedir certificaciones de asistencia o diplomas que no se ajusten a las acciones formativas aprobadas y/o realizadas o cuando no se hayan impartido dichas acciones, así como negar su entrega a los participantes en las acciones impartidas, a pesar de haber sido requerido en tal sentido por los órganos de vigilancia y control.

## **Artículo 16. Infracciones muy graves**

Son infracciones muy graves:

1. Ejercer actividades de intermediación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados.

2. Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado

3. Obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional ocupacional o continua concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

4. La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas o subvenciones de fomento del empleo, de reinserción de demandantes de empleo, de la formación profesional ocupacional y de la formación profesional continua, concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

5. Incumplir, los empresarios y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre forma-



b) Prestakuntza-ekintzetan parte hartzen dutenen beharrezko bertaratze-kontrola ez egitea, edo desegoki egitea.

c) Beste entitate batzuekin prestakuntza-ekintzen kudeaketari zein exekuzioari dagokienez behar ez bezalako azpikontratazioak egitea.

d) Bertaratze-ziurtagiriak edo diplomak ematea, gauditutako zein egin-dako prestakuntza-ekintzetara egokitzen ez direnak, edo ekintza horiek egin ez direnean, bai eta egin diren ekintzetan parte hartu dutenei emateari uko egitea ere, zaintza- eta kontrol-organoei hala egiteko errekerimendua egin arren.

## 16. artikulua. Arau-hauste oso larriak

Arau-hauste oso larriak dira:

1. Langileak enplegatzeko helburua duten bitartekotza-jarduerak, edozein mota eta eremu funtzionaletakoak, egitea, horretarako administrazio-baimenik lortu gabe, edo zerbitzu horien truke langileei preziorik edo kontraprestaziorik galdatzea.

2. Hautapen-prozesuetan datu pertsonalak eskatzea edo enplegua lortzeko baldintzak publizitate, zabalkunde edo beste edozein bidez ezartzea, aldeko nahiz aurkako diskriminaziorik berekin badakarte sexua, jatorria —arrazakoa zein etnikoa barne—, adina, egoera zibila, desgaitasuna, erlijioa edo sinesteak, iritzi politikoa, sexu-joera, sindikatu-afiliazioa, gizarte-maila, eta, Estatuaren barruan, hizkuntza direla eta.

3. Enpleguaren sorrerari zein lanerako eta etengabeko lanbide-prestakuntzari laguntzeko programetan ezarritako diru-laguntzak, enplegua sustatzeko laguntzak edo beste edozein laguntza behar ez bezala lortzea edo gozatzea, lan-legeriaren exekuzioaren esparruan Estatuak edo autonomia-erkidegoek osorik edo zatiren batean emanak, finantzatuak edo bermatuak badira eta Gizarte Segurantzaren araubide ekonomikotik kanpo badaude.

4. Enplegua sustatzeko, enplegu-eskatzailak laneratzeko eta lanerako lanbide-prestakuntza zein etengabeko lanbide-prestakuntza emateko laguntzak edo diru-laguntzak ez aplikatzea edo aplikazioan desbideratzeak egitea, lan-legeriaren exekuzioaren esparruan Estatuak edo autonomia-erkidegoek osorik edo zatiren batean emanak, finantzatuak edo bermatuak badira eta Gizarte Segurantzaren araubide ekonomikotik kanpo badaude.

5. Enpresaburuek eta laguntza zein diru-laguntza publikoen onuradunek etengabeko eta lanerako lanbide-prestakuntzari buruzko berariazko araudian

ción profesional continua u ocupacional siguientes, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas sociales:

a) Solicitar cantidades en concepto de formación a los participantes, cuando las acciones formativas sean financiables con fondos públicos y gratuitas para los mismos.

b) Simular la contratación laboral con la finalidad de que los trabajadores participen en programas formativos.

6. La aplicación indebida o la no aplicación a los fines previstos legal o reglamentariamente de las donaciones y acciones de patrocinio recibidas de las empresas por fundaciones y asociaciones de utilidad pública, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

#### Subsección 2.<sup>a</sup>

#### Infracciones de los trabajadores por cuenta ajena y propia

### **Artículo 17. Infracciones de los trabajadores por cuenta ajena y propia**

Constituyen infracciones de los trabajadores:

#### 1. Leves.

a) No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.

b) No devolver en plazo, salvo causa justificada, a los servicios públicos de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.

c) No cumplir las exigencias del Acuerdo Personal de Empleo, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave en este artículo.

2. Graves: rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarro-

ezarritako betebeharrak hauek ez betetzea, non eta ez-betetzeak gizarte-kuoten ordainketan hobarierik behar ez bezala gozatzea ekarri ez duen:

a) Parte hartzaileei prestakuntzarengatik dirua eskatzea, prestakuntza-ekintzak funtsa publikoek finantzatuak eta parte hartzaileentzat doakoak direnean.

b) Lan-kontratazioa egin delako itxurak egitea, langileak prestakuntza-programetan parte har dezaten.

6. Fundazioek eta onura publikoko elkarteek enpresen eskutik jasotzen dituzten dohaintzak eta babesletzak behar ez bezala aplikatzea edo legez edo erregelamenduz aurreikusitako helburuekin ez aplikatzea, dohaintza edo babesletza horiek desgaitasunen bat duten pertsonentzat enplegua erreserbatzeko betebeharraren ordezkotzat neurri gisa egin direnean.

## 2. azpiatala

Besteren edo norbere kontura diharduten langileen arau-hausteak

### 17. artikulua. Besteren edo norbere kontura diharduten langileen arau-hausteak

Langileen arau-hausteak dira:

#### 1. Arinak.

a) Ez agertzea enplegu-zerbitzu publikoetan, edo enplegatze-agentzietan, haiekin lankidetzan dihardutenean eta lankidetzat-hitzarmenean hala jasotzen denean, aurrez errekerimendua egin zaionean, edo enplegu-eskaera ez berritzea eskaeraren berritze-agirian zehaztutako modu eta datetan, arrazoi justifikaturik izan gabe.

b) Enplegu-zerbitzu publikoei edo, hala badagokio, enplegatze-agentziei enplegu-zerbitzu publikoekin lankidetzan dihardutenean eta lankidetzat-hitzarmenean hala jasotzen denean, itzuli beharreko frogagiria epe barruan ez itzultzea, arrazoi justifikaturik izan gabe, zerbitzu edo agentzia horiek emandako enplegu-eskaintzak betetzeko esandako leku eta egunean agertu dela justifikatzeko.

c) Enplegurako Akordio Pertsonalaren eskakizunak ez betetzea, arrazoi justifikaturik izan gabe, jokabide hori artikulua honetan beste arau-hauste arin edo larri gisa tipifikatuta ez badago.

2. Larriak: enplegu-zerbitzu publikoek edo enplegatze-agentziek enplegu-zerbitzu publikoekin lankidetzan dihardutenean, eskaintako enplegu-eskain-

llen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, o negarse a participar en programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo.

A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada la que reúna los requisitos establecidos en el artículo 231.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en aquellos aspectos en los que sea de aplicación a los demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo.

3. Muy graves: la no aplicación, o la desviación en la aplicación de las ayudas, en general, de fomento del empleo percibidas por los trabajadores, así como la connivencia con los empresarios y los beneficiarios de ayudas y subvenciones, para la acreditación o justificación de acciones formativas inexistentes o no realizadas.

#### SECCIÓN 4.<sup>a</sup>

##### *Infracciones en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias*

#### **Artículo 18. Infracciones de las empresas de trabajo temporal**

##### 1. Infracciones leves:

a) No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determinen, los contratos a que se refiere el artículo 10 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo temporal y los contratos de puesta a disposición.

b) No incluir en la publicidad de sus actividades u ofertas de empleo su identificación como empresa de trabajo temporal y el número de autorización.

c) No entregar a la empresa usuaria la copia básica del contrato de trabajo o la orden de servicio de los trabajadores puestos a disposición de la misma; así como la restante documentación que esté obligada a suministrarle.

##### 2. Infracciones graves:

a) No formalizar por escrito los contratos de trabajo o contratos de puesta a disposición, previstos en la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

b) No remitir a la autoridad laboral competente, en los términos que reglamentariamente se establezcan, la información a que se refiere el artículo 5 de la

tza egoki bat ez onartzea, edo enplegu-zerbitzu publikoek eskainitako enplegu-programetan, laneratzekoak barne, edo lanbiderako sustapen, prestakuntza zein birmoldaketarako ekintzetan parte hartzeari uko egitea, arrazoi justifikaturik izan gabe.

Lege honetan aurreikusten denerako, enplegu egokitzat hartuko da Gartzte Segurantzaren Lege Orokorraren Testu Bateginak, ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutakoak, 231.3 artikuluan ezarritako betekizunak betetzen dituen, langabezia-prestazioen eskatzaile edo onuradun ez diren enplegu-eskatzaileei aplikagarri zaizkien alderdiei dagokienez.

3. Oso larriak: enplegua sustatzeko langileek jaso dituzten laguntzak ez aplikatzea edo aplikazioan desbideratzeak egitea, oro har, bai eta enpresaburuekin eta laguntzen zein diru-laguntzen onuradunekin izan ez diren edo egin ez diren prestakuntza-jarduerak akreditatzeko edo justifikatzeko elkar hartzea ere.

#### 4. ATALA

##### *Aldi baterako laneko enpresen eta enpresa erabiltzaileen arau-haustek*

### **18. artikulua. Aldi baterako laneko enpresen arau-haustek**

#### 1. Arau-hauste arinak:

a) Aldi baterako laneko enpresak arautzen dituen 14/1994 Legeak, ekainaren 1ekoak, 10. artikuluan aipatzen dituen kontratuak zein langileak lagatzeko kontratuak ez betetzea, erregelamendu bidez zehaztutako moduan.

b) Aldi baterako laneko enpresa dela eta zein den bere baimen-zenbakia ez agertzea bere jardueren edo enplegu-eskaintzen publikitatean.

c) Enpresa erabiltzaileari haren esku lagatako langileen lan-kontratuaren edo zerbitzu-aginduaren oinarritzko kopia eta eman beharreko gainerako dokumentazioa ez ematea.

#### 2. Arau-hauste larriak:

a) Lan-kontratuak edo langileak lagatzeko kontratuak, aldi baterako laneko enpresak arautzen dituen legean aurreikusitakoak, idatziz ez formalizatzea.

b) Aldi baterako laneko enpresak arautzen dituen legeak 5. artikuluan aipatutako informazioa erregelamendu bidez ezartzen den moduan lan-agintari-

Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o no comunicar la actualización anual de la garantía financiera.

c) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

d) No destinar a la formación de los trabajadores temporales las cantidades a que se refiere el artículo 12.2 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

e) Cobrar al trabajador cualquier cantidad en concepto de selección, formación o contratación.

f) La puesta a disposición de trabajadores en ámbitos geográficos para los que no se tiene autorización administrativa de actuación, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 5 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

### 3. Infracciones muy graves:

a) No actualizar el valor de la garantía financiera, cuando se haya obtenido una autorización administrativa indefinida.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo o formalizarlos sin haber cumplido los requisitos previstos para ello conforme a lo establecido legal o convencionalmente.

c) No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la empresa de trabajo temporal.

d) La falsedad documental u ocultación de la información facilitada a la autoridad laboral sobre sus actividades.

e) Ceder trabajadores con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.

## **Artículo 19. Infracciones de las empresas usuarias**

### 1. Son infracciones leves:

a) No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, el contrato de puesta a disposición.

tza eskudunari ez bidaltzea, edo finantza-bermearen urteko eguneratzea ez jakinaraztea.

c) Langileak lagatzeko kontratuak formalizatzea aldi baterako laneko enpresak arautzen dituen legearen 6. artikuluko 2. zerbakiari aurreikusitako beste kasuetan, edo nahitaezko arrisku-azterketa aurretik egin gabeko lanpostuak betetzeko.

d) Aldi baterako laneko enpresak arautzen dituen legeak 12.2 artikuluan aipatutako zenbaterako aldi baterako langileen prestakuntzara ez zuzentzea.

e) Langileari ezin zenbaterako kobratzea hautapen, prestakuntza edo kontratazioa egiteagatik.

f) Langileak lagatzea eremu geografiko horretan jarduteko administrazio-baimenik izan gabe, aldi baterako laneko enpresak arautzen dituen legearen 5. artikuluko 3. zerbakian aurreikusitakoa salbu.

### 3. Arau-hauste oso larriak:

a) Finantza-bermearen balioa ez eguneratzea, administrazio-baimen mugagabe bat lortu denean.

b) Langileak lagatzeko kontratuak formalizatzea laneko segurtasun edo osasunerako arriskugarritasun bereziki hartzen diren lanak edo zereginak egiteko, edo horretarako aurreikusitako betekizunak bete gabe formalizatzea, legez edo konbentzionalki ezarritakoaren arabera.

c) Aldi baterako laneko enpresaren eratze-jardueran eskusibotasunez ez aritzea.

d) Lan-agintaritzari bere jardueri buruz emandako informazioan agiriak faltatzea edo datuak ezkatzea.

e) Aldi baterako kontratudun langileak aldi baterako laneko beste enpresa bati edo batzuei lagatzea aurrerago beste batzuei laga diezazkieten.

## 19. artikulua. Enpresa erabiltzaileen arau-hausteak

### 1. Arau-hauste arinak dira:

a) Langileak lagatzeko kontratua ez betetzea, erregelamendu bidez zehaztutako moduan.

b) No facilitar los datos relativos a la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable para el puesto de trabajo en cuestión, a efectos de su consignación en el contrato de puesta a disposición.

2. Son infracciones graves:

a) No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio por los trabajadores puestos a su disposición de los derechos establecidos en el artículo 17 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

d) La falta de información al trabajador temporal en los términos previstos en el artículo 16.1 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y en la normativa de prevención de riesgos laborales.

e) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los dieciocho meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada trabajador afectado.

f) Permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.

3. Son infracciones muy graves:

a) Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga, consistentes en la sustitución de trabajadores en huelga por otros puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal.

b) La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud



b) Kasuan kasuko lanpostuari aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan ezarritako guztizko lansariari buruzko datuak, langileak lagatzeko kontratuan agerraraztekoak, ez ematea.

2. Arau-hauste larriak dira:

a) Langileak lagatzeko kontratua idatziz ez formalizatzea.

b) Langileak lagatzeko kontratuak formalizatzea aldi baterako laneko enpresak arautzen dituen legearen 6. artikuluko 2. zenbakian aurreikusitakoez beste kasuetan, edo nahitaezko arrisku-azterketa aurretik egin gabeko lanpostuak betetzeko.

c) Berari lagatako langilei aldi baterako laneko enpresak arautzen dituen legearen 17. artikuluan ezarritako eskubideez baliatzea eragozteko egiteak nahiz ez-egiteak.

d) Aldi baterako langileari informaziorik ez ematea aldi baterako laneko enpresak arautzen dituen legearen 16.1 artikuluan eta lan-arriskuen prebentzioaren araudian aurreikusitako moduan.

e) Langileak lagatzeko kontratuak formalizatzea aurreko hamabi hilabeteetan bidegabeko kaleratzez, kaleratze kolektiboz edo arrazoi objektiboz amortizatu diren lanpostuak edo funtzioak betetzeko, edo aurreko hemezortzi hilabetean aldi baterako laneko enpresek lagatako langileek etengabe edo aldizka hamabi hilabetetan baino gehiagotan bete dituzten lanpostuak betetzeko, bi kasuetan eraginpeko langile bakoitzarengatik arau-hauste bana egiten dela ulerturik.

f) Lagatako langileak zerbitzu ematen has daitezen uztea langile horiek arrisku eta prebentzio-neurriei buruzko informazioak jaso dituztela, beharrezko prestakuntza berariazkoaren jabe direla eta bete beharreko lanpostuarekin bateragarria den osasun-egoera dutela frogatzeko moduko agiririk izan gabe.

3. Arau-hauste oso larriak dira:

a) Enpresaburuak greban dauden langileak aldi baterako laneko enpresa batek lagatakoekin ordezkatzeta, langileen greba-eskubidearen kaltean.

b) Langileak lagatzeko kontratuak formalizatzea laneko segurtasun edo osasunerako arriskugarritasun berezikotzat hartzen diren lanak edo zereginak egi-

en el trabajo o formalizarlos sin haber cumplido los requisitos previstos para ello conforme a lo establecido legal o convencionalmente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias.

## SECCIÓN 5.<sup>a</sup>

### *Infracciones en materia de empresas de inserción*

#### **Artículo 19 bis. Infracciones de las empresas de inserción**

Infracciones de las empresas de inserción.

1. Son infracciones graves:

a) El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos para la creación de las empresas de inserción en la normativa aplicable.

b) Ocultar o falsear la documentación acreditativa de las modificaciones estatutarias que afectan a la calificación como empresa de inserción.

c) No facilitar el plan de actividades y el presupuesto de cada año, así como las cuentas anuales, el informe de gestión y el balance social correspondientes al cierre de cada ejercicio económico.

d) No facilitar a los Servicios Sociales Públicos competentes y a los Servicios Públicos de Empleo la información a que se refieren los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

e) Incumplir las obligaciones asumidas en el contrato de trabajo en relación con el proceso personal de inserción de cada trabajador o no poner en práctica las medidas concretas previstas en dicho proceso.

2. Son infracciones muy graves:

a) Desarrollar las actividades sin cumplir el fin primordial de las empresas de inserción de integración sociolaboral de las personas en situación de exclusión social.

b) Obtener o disfrutar indebidamente subvenciones o ayudas establecidas en los programas de apoyo a la inserción sociolaboral, financiadas o garantizadas en todo o en parte por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

teko, edo horretarako aurreikusitako betekizunak bete gabe formalizatzea, legez edo konbentzionalki ezarritakoaren arabera; horrelako kontratu bakoitzeko arau-hauste bana egin dela ulertuko da.

## 5. ATALA

### *Laneratze-enpresei buruzko arau-hausteak*

#### **19 bis artikulua. Laneratze-enpresen arau-hausteak**

Laneratze-enpresen arau-hausteak.

1. Arau-hauste larriak dira:

a) Araudi aplikagarrian laneratze-enpresen sorrerarako ezarritako edozein betekizun ez betetzea.

b) Estatutu-aldaketak akreditatzeko agiriak ezkutatzea edo faltsutzea, aldaketa horiek enpresa bat laneratze-enpresa gisa kalifikatzeko orduan eragina dutenean.

c) Urte bakoitzaren jarduera-plana eta aurrekontua ez ematea, ezta ekonomia-ekitaldi bakoitzaren itxierari dagozkion urteko kontuak, kudeaketa-txostena eta sozietate-balantzea ere.

d) Gizarte-zerbitzu publiko eskudunei eta enplegu-zerbitzu publikoei laneratze-enpresen erregimena arautzeko Legearen 12, 13, 14 eta 15. artikuluetan aipatzen den informazioa ez ematea.

e) Lan-kontratuan langile bakoitzaren laneratze-prozesu pertsonalari dagozkionez bere gain hartutako betebeharrak ez betetzea edo prozesu horretan aurreikusitako neurri zehatzak ez gauzatzea.

2. Arau-hauste oso larriak dira:

a) Jardunean aritzea laneratze-enpresen helburu nagusia bete gabe, hau da, gizarte-bazterketako egoeran dauden pertsonen gizarteratze eta laneratzea egin gabe.

b) Laneratze eta gizarteratzeari laguntzeko programetan ezarritako diru-laguntzak zein laguntzak behar ez bezala lortzea edo gozatzea, lan-legeriaren ekuzioaren esparruan Estatuak edo autonomia-erkidegoek osorik edo zatiren batean finantzatuak edo bermatuak badira eta Gizarte Segurantzaren araubide ekonomikotik kanpo badaude.

## CAPÍTULO III

### Infracciones en materia de Seguridad Social

#### Artículo 20. Concepto

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

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.

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup>

#### *Infracciones de los empresarios, trabajadores por cuenta propia y asimilados*

#### Artículo 21. Infracciones leves

Son infracciones leves:

1. No conservar, durante cuatro años, la documentación o los registros o soportes informáticos en que se hayan transmitido los correspondientes datos que acrediten 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, o no poner a disposición de los trabajadores, dentro del mes siguiente al que corresponda el ingreso de las cuotas, el ejemplar del documento de cotización o copia autorizada del mismo o, en su caso, no facilitar 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 de la empresa así como las demás variaciones que les afecten o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización de sistema de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.

### III. KAPITULUA

#### Gizarte Segurantzaren arloko arau-hausteak

##### 20. artikulua. Kontzeptua

1. Lege honen 2.2 artikuluan aipatutako subjektu erantzuleen egiteak nahiz ez-egiteak Gizarte Segurantzaren arloko arau-hausteak izango dira, Gizarte Segurantzaren sistema arautzen duten legezko zein erregelamenduzko xedapenen aurkakoak badira eta lege honetan halakotzat tipifikatuta eta zigortuta baldin badaude.

2. Lege honetarako, Gizarte Segurantzaren sistemak bildutako beste kotizazioei dagokienez egindako arau-hauste eta zehapenak Gizarte Segurantzaren alorrekoekin berdinen dira.

##### 1. ATALA

#### *Enpresaburuen, beren kontura diharduten langileen eta berdinetsitakoen arau-hausteak*

##### 21. artikulua. Arau-hauste arinak

Arau-hauste arinak dira:

1. Lau urtez ez gordetzea afiliazio, alta, baja edo aldaketen alorretan izan diren betebeharrak, hala badagokio, bete direla egiaztatzen duten datuak igortzeko erabili diren dokumentazio edo erregistro edo euskarri informatikoak, bai eta kotizazio-agiriak eta soldata-ordainketa zein prestazio-ordainketa eskuorde-tua egin direla justifikatzen duten ordainagiriak ere.

2. Kotizazio-agiriaren alea edo haren kopia baimendua lantokiko ageriko leku batean ez erakustea edo langileen eskura ez ipintzea, kuotak dagokion hilabetean sartu eta hurrengo hilabetearen barruan, edo, hala badagokio, aipatutako dokumentazioa langileen delegatuei edo enpresa-batzordeei ez ematea.

3. Enpresako zerbitzua uzten duten langileen bajak edo haiengan eragina duten bestelako aldaketak garaiz eta forma egokian ez jakinaraztea, edo datu horiek bitarteko informatiko, elektronikoko edo telematikoen bidez aurkezteko sistema erabiltzera behartuta edo hari atxikita daudenek ez helaraztea.

4. No facilitar a las entidades correspondientes los datos, certificaciones y declaraciones que estén obligados a proporcionar, u omitirlos, o consignarlos inexactamente.

5. No comunicar a la entidad correspondiente cualquier cambio en los documentos de asociación o de adhesión para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

6. No remitir a la entidad correspondiente las copias de los partes médicos de baja, confirmación de la baja o alta de incapacidad temporal facilitadas por los trabajadores, o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización del sistema de presentación de tales copias, por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.

## **Artículo 22. Infracciones graves**

Son infracciones graves:

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 o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización de sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.

2. No solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

3. No ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social o no efectuar el ingreso en la cuantía debida, habiendo presentado los documentos de cotización, siempre que la falta de ingreso no obedezca a una situación extraordinaria de la empresa y que dicho impago de cuotas y conceptos de recaudación conjunta con ellas no sea constitutivo de delito conforme al artículo 307 del Código Penal.

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

5. Formalizar la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en su caso, de la incapacidad temporal del personal a su servicio,

4. Eman beharreko datuak, ziurtagiriak eta deklarazioak dagozkien entitatei ez ematea, edo haiek ez egitea, edo oker agerraraztea.

5. Lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak estaltzeko elkartze- edo atxikitze-agirietan egiten den edozein aldaketaren berri ez ematea dagozkion entitateari.

6. Aldi baterako ezintasunen baja, baja-berrespen edo altari buruzko mediku-agiriaren kopiak ez bidaltzea dagozkion entitateari, edo kopia horiek bitarteko informatiko, elektronikoa edo telematikoen bidez aurkezteko sistema erabiltzera behartutakoek edo hari atxikitakoek ez helaraztea.

## 22. artikulua. Arau-hauste larriak

Arau-hauste larriak:

1. Gizarte Segurantzaren inskribatzeko eskatu gabe bere jarduerari ekitea; lantokien irekiera zein jarduera-uztea ez jakinaraztea haren identifikazioari begira; eta enpresa-inskripzioari eta lantokien identifikazioari buruz errege-lamenduz ezarritako datuen eta beste betebeharren aldaketak ez jakinaraztea edo datu horiek bitarteko informatiko, elektronikoa edo telematikoen bidez aurkezteko sistemak erabiltzera behartutakoek edo hari atxikitakoek ez helaraztea.

2. Beren zerbitzuan sartzen diren langileen hasierako afiliazioa edo alta ez eskatzea, edo ezarritako epeaz kanpo eskatzea, ikuskapen-jarduketa baten ondorioz eskatu behar denean. Hori dela eta, eraginpeko langile bakoitzeko arau-hauste bana egin dela ulertuko da.

3. Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak kontzeptu guztiei dagozkien biltzen dituen kuotak ez sartzeari erregelamenduzko forman eta epeetan edo diru-sarrera behar den zenbatekoan ez egitea, kotizazio-agiriak aurkeztuta, betiere diru-sarrera ez egitearen arrazoia enpresaren ohiz kanpoko egoera bat ez bada eta kuoten eta kuotekin baterako diru-billetako kontzeptuen ez ordaintze hori delitua ez bada Zigor Kodearen 307. artikulua araberaren arabera.

4. Gizarte Segurantzaren kudeaketan duten nahitaezko lankidetzatik etortzeko betebeharrak ekonomikoak ez betetzea.

5. Bere zerbitzupeko langileen lan-istripu eta lanbide gaixotasunengatik babesa, eta, hala badagokio, aldi baterako ezintasunarena, edota langile auto-

así como los trabajadores autónomos la protección por cese de actividad en entidad distinta de la que legalmente corresponda.

6. No entregar al trabajador, en tiempo y forma, el certificado de empresa y cuantos documentos sean precisos para la solicitud y tramitación de cualesquiera prestaciones.

7. No solicitar los trabajadores por cuenta propia, en tiempo y forma, su afiliación inicial o alta en el correspondiente régimen especial de la Seguridad Social cuando la omisión genere impago de la cotización que corresponda.

8. No abonar a las entidades correspondientes las prestaciones satisfechas por éstas a los trabajadores cuando la empresa hubiera sido declarada responsable de la obligación.

9. No proceder en tiempo y cuantía al pago delegado de las prestaciones que correspondan.

10. Obtener o disfrutar indebidamente reducciones o bonificaciones en el pago de las cuotas sociales que correspondan, entendiéndose producida una infracción por cada trabajador afectado, salvo que se trate de bonificaciones en materia de formación continua, en que se entenderá producida una infracción por empresa.

11. La solicitud de afiliación o del alta de los trabajadores que ingresen a su servicio fuera del plazo establecido al efecto, cuando no mediare actuación inspectora, o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización de sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.

12. No comprobar por los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos o que se presten de forma continuada en sus centros de trabajo, con carácter previo al inicio de la prestación de la actividad contratada o subcontratada, la afiliación o alta en la Seguridad Social de los trabajadores que estos ocupen en los mismos, considerándose una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

### **Artículo 23. Infracciones muy graves**

1. Son infracciones muy graves:

a) Dar ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de pensiones u otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, cuyo disfrute sea



nomoek jarduera-uzteagatik babesa, legez dagokion entitatean egin beharrean beste batean formalizatzea.

6. Ezein prestazio eskatu eta izapidetzeko behar den enpresa-ziurtagiria eta bestelako agiriak langileari ez ematea garaiz eta forma egokian.

7. Beren konturako langileek hasierako afiliazioa edo alta garaiz eta forma egokian ez eskatzea Gizarte Segurantzian dagokien erregimen berezian, horrela ez egiteak dagokion kotizazioa ez ordaintzea berekin dakarrenean.

8. Dagokien entitateei hauek langileei ordaindutako prestazioak ez ordaintzea enpresa betebeharraren erantzule deklaratu izan denean.

9. Dagozkion prestazioen ordainketa eskuordetua garaiz eta haren zenbatekoan ez egitea.

10. Dagozkion gizarte-kuoten ordainketan murrizteak edo hobariak behar ez bezala lortzea edo gozatzea, eraginpeko langile bakoitzarengatik arau-hauste bana izan dela ulerturik, non eta ez diren etengabeko prestakuntzari buruzko hobariak, orduan enpresa bakoitzarengatik ulertuko baita arau-hauste bana gertatu dela.

11. Bere zerbitzuan sartzen diren langileen afiliazioa edo alta horretarako ezarritako epeaz kanpo eskatzea, ikuskapen-jarduketarik tarteko ez denean, edo eskabide horiek ez helaraztea, bitarteko informatiko, elektronikoa edo telematikoen bidez aurkezteko sistema erabiltzera behartuta edo hari atxikita daudenen kasuan.

12. Beren jarduerari dagozkion obra zein zerbitzuak edo beren lantokietan modu jarraituan egiten direnak beste batzuei kontratatzen edo azpikontratatzen dizkieten enpresaburuek ez baieztatzea haietan jardungo diren langileak ea Gizarte Segurantzian afiliatuta edo alta emanda dauden, kontratatutako edo azpikontrataturako jarduera-emateari ekin aurretik. Horren eraginpeko langile bakoitzeko arau-hauste bana egin dela ulertuko da.

## **23. artikulua. Arau-hauste oso larriak**

1. Arau-hauste oso larriak dira:

a) Gizarte Segurantzaren pentsioen edo beste aldizkako prestazioen onuradunei edo eskatzaileei langile gisa lana ematea, baldin eta haiek gozatzea bate-

incompatible con el trabajo por cuenta ajena, cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de su actividad.

b) No ingresar, en el plazo y formas reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social, no habiendo presentado los documentos de cotización ni utilizado los sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos, así como retener indebidamente, no ingresándola dentro de plazo, la parte de cuota de Seguridad Social descontada a sus trabajadores o efectuar descuentos superiores a los legalmente establecidos, no ingresándolos en el plazo reglamentario, siempre que, en uno y otro caso, no sean constitutivos de delito conforme al artículo 307 del Código Penal.

c) El falseamiento de documentos para que los trabajadores obtengan o disfruten fraudulentamente prestaciones, así como la 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 corresponda en materia de prestaciones.

d) 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.

e) Incrementar indebidamente la base de cotización del trabajador de forma que provoque un aumento en las prestaciones que procedan, así como la simulación de la contratación laboral para la obtención indebida de prestaciones.

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

g) No facilitar al Organismo público correspondiente, en tiempo y forma, los datos identificativos de titulares de prestaciones sociales económicas, así como, en cuanto determinen o condicionen el derecho a percibir las, los de los beneficiarios, cónyuges y otros miembros de la unidad familiar, o los de sus importes, clase de las prestaciones y fecha de efectos de su concesión.

h) El falseamiento de documentos para la obtención o disfrute fraudulentos de bonificaciones en materia de formación continua.

2. En el supuesto de infracciones muy graves, se entenderá que el empresario incurre en una infracción por cada uno de los trabajadores que hayan obtenido o disfruten fraudulentamente de las prestaciones de Seguridad Social.

raezina bada besteren konturako lanarekin, beren jarduerari ekin aurretik Gizarte Segurantzaren alta eman ez zaienean.

b) Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusiak kontzeptu guztiei dagozkien biltzen dituen kuotak ez sartzeari erregelamenduzko epe eta moduan, kotizazio-agiriari aurkeztu gabe edo bitarteko informatiko, elektronikoa edo telematikoen bidez aurkezteko sistemak erabili gabe, bai eta Gizarte Segurantzaren kuotatik langileei deskontatutako zatia behar ez bezala atxikitzea, diru-sarrera epe barruan egin gabe, edo legez ezarritako deskontuak baino handiagoak egitea, diru-sarrera erregelamenduzko epean egin gabe, betiere, kasu batean zein bestean, Zigor Kodearen 307. artikulua araberako delitua ez bada.

c) Agiriak faltsutzea langileek prestazioak iruzurrez lortu edo goza ditzaten, bai eta beren langileekin edo beste onuradunekin elkar hartzea ere, behar ez bezalako prestazioak edo kasu bakoitzari dagozkionak baino handiagoak lortzeko edo haietako edozein prestazioen gaian dagozkion betebeharrak betetzea saihesteko asmoz eginez gero.

d) Beren langileekin banaka edo taldeka ituna egitea haiek beren gain har dezaten guztiz edo partez enpresaburuaren kontura den prima edo kuota zatiren bat ordaintzeko betebeharra, edo, bestela, Gizarte Segurantzaren sistemak ematen dizkien eskubideei uko egin diezaieten.

e) Langilearen kotizazio-oinarria behar ez bezala igotzea, dagozkion prestazioak handitzeko, bai eta lan-kontratazioa egin delako itzurak egitea ere, behar ez bezalako prestazioak eskuratzeko.

f) Kotizazio-agirietan datu faltsuak edo okerrak deklaratzeko edo agerrarazteko, Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko kuotetan iruzurrezko kenkariak sorrarazten dituztenean.

g) Dagozkion organismo publikoari garaiz eta forma egokian honako datuak ez ematea: gizarte-prestazio ekonomikoaren titularren identifikazio-datuak eta, prestazioak jasotzeko eskubidea sortarazi edo baldintzatzen duten neurrian, onuradunen, ezkontideen eta familia-unitatearen beste kideen datuak edo prestazioen zenbatekoak, prestazio-motek eta haien ematearen efektu-datai buruzkoak ere.

h) Agiriak faltsutzea etengabeko prestakuntzaren alorreko hobariak iruzurrez lortu edo gozatzeko asmoz.

2. Arau-hauste oso larrien kasuan, enpresaburuak Gizarte Segurantzaren prestazioak iruzurrez lortu edo gozaten dituen langile bakoitzeko arau-hauste bana egin duela ulertuko da.

En las infracciones señaladas en los párrafos a), c) y e) del apartado anterior el empresario responderá solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por el trabajador.

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 el apartado 1 a), anterior, cometidas por el empresario contratista o subcontratista durante todo el período de vigencia de la contrata.

3. Las infracciones de este artículo, además de a las sanciones que correspondan por aplicación del Capítulo VI, darán lugar a las sanciones accesorias previstas en el artículo 46 de esta Ley.

## SECCIÓN 2.<sup>a</sup>

### *Infracciones de los trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones*

#### **Artículo 24. Infracciones leves**

Son infracciones leves:

1. 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, los de la situación de pluriempleo, y, en general, el incumplimiento de los deberes de carácter informativo.

2. No comparecer, previo requerimiento, ante la entidad gestora de las prestaciones en la forma y fecha que se determinen, salvo causa justificada.

3. En el caso de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, o de trabajadores por cuenta propia solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad:

a) No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.

b) No devolver en plazo, salvo causa justificada, al servicio público de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación sin fines lucrativos el correspon-

Aurreko zenbakiko a), c) eta e) paragrafoetan adierazitako arau-hausteetan, enpresaburuak erantzule solidarioa izango da langileak behar ez bezala jasotako zenbatekoak itzultzea dela eta.

Beren jarduerari dagozkion obra edo zerbitzuak egitea kontratatzen edo azpikontratatzan dituzten enpresaburuak erantzule solidarioak izango dira kontratatistak edo azpikontratistak kontratak dirauen denbora guztian egiten dituen arau-hausteak direla eta, aurreko 1 a) zenbakian aipatutako arau-hausteei dago-kienz.

3. Artikulu honetako arau-hausteei, VI. kapitulua aplikaturik dagozkion zehapenez gainera, Lege honen 46. artikuluan aurreikusitako zehapen osaga-riak eragingo dituzte.

## 2. ATALA

### *Langileen edo berdinetzitatekoen, prestazioen onuradunen eta eskatzaileen arau-hausteak*

#### **24. artikulua. Arau-hauste arinak**

Arau-hauste arinak dira:

1. Dagokion entitateari edo enpresari Gizarte Segurantzian afiliatzeko edo alta emateko behar diren datuak eta, hala badagokio, datu horietan ger-tatzen diren aldaketak eta enplegu-aniztasuneko egoerari buruzko datuak ez ematea, eskatzen zaizkionean, eta, oro har, informazio-eginbeharrak ez bete-tzea.

2. Prestazioak kudeatzen dituen entitatara ez agertzea zehaztutako modu eta datan, aurrez errekerimendua egin zaionean, arrazoi justifikaturik izan gabe.

3. Kontribuzio-mailako zein asistentzia-mailako langabezia-prestazioen es-katzaile edo onuradunen kasuan, edo jarduera- uztetari dagokion prestazioaren eskatzaile edo onuradun diren beren konturako langileen kasuan:

a) Enplegu-zerbitzu publikoetara edo enplegatze-agentzietara, haiekin lan-kidetzan dihardutenean, ez agertzea, aurrez errekerimendua egin zaionean, edo enplegu-eskaera ez berritzea eskaeraren berritze-agirian zehaztutako modu eta datetan, arrazoi justifikaturik izan gabe.

b) Enplegu-zerbitzu publikoari edo, hala badagokio, irabazteko asmorik ga-beko enplegatze-agentzietara itzuli beharreko frogagiria epe barruan ez itzultzea, arra-

diente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.

c) No cumplir las exigencias del compromiso de actividad, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave en los artículos 24 o 25 de esta Ley.

A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por compromiso de actividad el que reúna los requisitos establecidos en el apartado 2 del artículo 231 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

## **Artículo 25. Infracciones graves**

Son infracciones graves:

1. Efectuar trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de prestaciones, cuando exista incompatibilidad legal o reglamentariamente establecida, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo siguiente.

2. No comparecer, salvo causa justificada, a los reconocimientos médicos ordenados por las entidades gestoras o colaboradoras, en los supuestos así establecidos, así como no presentar ante las mismas los antecedentes, justificantes o datos que no obren en la entidad, cuando a ello sean requeridos y afecten al derecho a la continuidad en la percepción de la prestación.

3. No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción cuando por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación.

4. En el caso de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, o de trabajadores por cuenta propia solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad:

a) Rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, salvo causa justificada.

b) Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo o en las acciones de orientación e información

zoi justifikaturik izan gabe, zerbitzu edo agentzia horiek emandako enplegu-eskaintzak betetzeko asmoz esandako leku eta egunean agertu dela justifikatzeko.

c) Jarduera-konpromisoaren eskakizunak ez betetzea, arrazoi justifikaturik izan gabe, jokabide hori lege honen 24 eta 25. artikuluetan beste arau-hauste arin edo larri gisa tipifikatuta ez badago.

Lege honetan aurreikusten denerako, jarduera-konpromisotzat hartuko da Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren Testu Bateginak, ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutakoak, 231. artikuluko 2. zenbakian ezarritako betekizunak betetzen dituen.

## **25. artikulua. Arau-hauste larriak**

Arau-hauste larriak:

1. Beren kontura edo besteren kontura lanak egitea prestazioak jasotzen ari den bitartean, legez edo erregelamenduz ezarritako bateraezintasunak daudenean, hargatik eragotzi gabe hurrengo artikuluko 2. zenbakian ezarritakoa.

2. Entitate kudeatzaile edo laguntzaileek agindutako osasun-azterketetara ez agertzea horrela egiteko ezarritako kasuetan, arrazoi justifikaturik izan gabe, bai eta entitateetan ez dituzten aurrekariak, frogagiriak edo datuak horiei ez aurkeztea ere, horretarako errekerimendua egiten zaienean eta prestazioa jasotzen jarraitzeko eskubidean eragina dutenean.

3. Prestazioen bajak ez jakinaraztea, arrazoi justifikaturik izan gabe, eskubidea geldieran utzi edo amaitzeko erabakigarriak diren egoerak gertatzen diren unean, edo prestazioa jasotzeko eskubiderako betekizunak betetzeari uzten zaionean horietako edozein arrazoiengatik prestazioa behar ez bezala jaso delako.

4. Kontribuzio-mailako zein asistentzia-mailako langabezia-prestazioen eskatzaile edo onuradunen kasuan, edo jarduera-uzteari dagokion prestazioaren eskatzaile edo onuradun diren beren konturako langileen kasuan:

a) Enplegu-zerbitzu publikoek edo enplegatze-agentziek, haiekin lankidetzan dihardutenean, eskainitako enplegu-eskaintza egoki bat ez onartzea, arrazoi justifikaturik izan gabe.

b) Enplegu-zerbitzu publikoek eskainitako gizarte-lankidetzako lanetan, enplegu-programetan, laneratzekoak barne, edo lanbiderako sustapen, prestakuntza zein birmoldaketarako ekintzetan parte hartzeari uko egitea, arrazoi justifikaturik izan gabe, edo enplegatze-agentziek enplegu-zerbitzu publikoekin

profesional ofrecidas por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos.

A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada y por trabajos de colaboración social, los que reúnan los requisitos establecidos, respectivamente, en el artículo 231.3 y en el artículo 213.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

## **Artículo 26. Infracciones muy graves**

Son infracciones muy graves:

1. Actuar fraudulentamente con el fin de obtener prestaciones indebidas o superiores a las que correspondan, o prolongar indebidamente su disfrute mediante la aportación de datos o documentos falsos; la simulación de la relación laboral; y la omisión de declaraciones legalmente obligatorias u otros incumplimientos que puedan ocasionar percepciones fraudulentas.

2. Compatibilizar el percibo de prestaciones o subsidio por desempleo, así como la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos 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 de 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. La connivencia con el empresario para la obtención indebida de cualesquiera prestaciones de la Seguridad Social.

4. La no aplicación o la desviación en la aplicación de las prestaciones por desempleo, que se perciban según lo que establezcan programas de fomento de empleo.

### SECCIÓN 3.<sup>a</sup>

#### *Infracciones de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social*

## **Artículo 27. Infracciones leves**

Son infracciones leves:

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



lankidetzan dihardutenean eskaintako lanbiderako orientabide eta informaziorako ekintzetan parte hartzeari uko egitea.

Lege honetan aurreikusten denerako, enplegu egokitzat eta gizarte-elkarlanean lantzat hartuko dira Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren Testu Bateginak 231.3 eta 213.3. artikuluetan hurrenez hurren ezarritako betekizunak betetzen dituztenak.

## **26. artikulua. Arau-hauste oso larriak**

Arau-hauste oso larriak:

1. Behar ez bezalako prestazioak edo dagozkionak baino handiagoak lortzeko iruzurrez jokatzea, edo datu edo agiri faltsuak aurkeztuz haien gozamina behar ez bezala luzatzea; lan-harremana dagoela itxurak egitea; eta legez nahitaezkoak diren deklarazioak ez egitea edo iruzurrezko hartzeoak sorraraz ditzaketan beste ez-betetzeak egitea.

2. Langabezia-prestazioak edo -sorospena jasotzea, bai eta langile autonomoen jarduera-uzteagatik prestazioa jasotzea ere, eta aldi berean beren kontura edo besteren kontura lan egitea, salbu eta aldi baterako lanaren kasuan, dagozkion araudian aurreikusitako moduan egiten bada. Behin-behineko langile nekazarien langabeziako sorospenaren kasuan, langileak prestazioa jasotzea eta besteren edo norbere kontura lan egitea batera egin dituela ulertuko da, lan egindako egunak berarizko araudi aplikagarrian aurreikusitako eran deklaratu ez direnean.

3. Enpresaburuarekin elkar hartzea Gizarte Segurantzaren zeinahi prestazio behar ez bezala lortzeko.

4. Enplegua sustatzeko programetan ezarritakoaren arabera jasotzen diren langabezia-prestazioak ez aplikatzea edo aplikazioan desbideratzeak egitea.

### 3. ATALA

#### *Gizarte Segurantzaren lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuen arau-hausteak*

## **27. artikulua. Arau-hauste arinak**

Arau-hauste arinak dira:

1. Liburuen, erregistroen, agirien eta langile-zerrenden zuzemenak egiteari eta haiek bidali eta gordetzeari buruzko betebeharrak ez betetzea, bai eta estatistika-buletinei dagokienez ere.

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 28. 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; no aceptar toda proposición de asociación que formulen las empresas comprendidas en su ámbito de actuación; concertar convenios de asociación de duración superior a un año; y no proteger a la totalidad de los trabajadores de una empresa asociada correspondientes a centros de trabajo situados en la misma provincia, y no atender a las solicitudes de cobertura de la protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos con los que tengan formalizada la cobertura por contingencias profesionales.

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

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 presupuesto de ingresos y gastos debidamente aprobados y confeccionados.

2. Agiriak eta ziurtagiriak inskribatu, erregistratu eta gordetzeari buruz ezarritako betebeharrak ez betetzea, nahitaezko osasun-azterketaren alorrean.

3. Organismo eskudunari lan-istripuen agiriak epe barruan eta behar bezala beterik ez bidaltzea, istripuak arinak direnean.

4. Enpresaburu elkartuei, langileei eta langileak ordezkatzeko dituzten organoek, bai eta interes pertsonal eta zuzena egiaztatzen duten pertsonen ere, entitatean haiei buruz dauden datuei dagokien ez informaziorik ematea.

## 28. artikulua. Arau-hauste larriak

Arau-hauste larriak dira:

1. Bai nahitaezko liburuak, bai kontabilitate-liburu ofizialak edo baimendutako kontabilitate-sistema egunean eta ezarritako moduan ez edukitzea, kontabilitate-plan nagusiarekin eta Gizarte Segurantzaren aurrekontu-arauekin bat etorritik.

2. Entitatearen lurralde-esparruan edo esparru funtzionalean sartzen ez diren enpresen elkarrekin onartzea, horretarako baimenik ez dutenean; bere jardun-esparruan sarturik dauden enpresek elkartzeko egiten dituzten proposamen guztiak ez onartzea; urtebete baino iraunaldi luzeagoko elkarrekin hitzarmenak egitea; eta enpresa elkartu bateko langile guztiak ez babestea, probintzia berean dauden lantokiei dagozkienean, eta langile autonomoen jardura-uzteagatik babesa estaltzeko eskabideei ez erantzutea, haiekin lanbide-kontingentzien estaldura formalizatuta daukatenean.

3. Izenari eta haren erabilerari, eta bere gobernu-organoen eta parte hartzeko organoen eraketari eta funtzionamenduari buruzko arauak ez betetzea.

4. Organismo eskudunari lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen agiriak epe barruan eta behar bezala beterik ez bidaltzea, larriak edo oso larriak direnean edo langilearen heriotza eragiten dutenean.

5. Fidantzaren, administrazio-gastuen eta nahitaezko erreserben eraketari eta zenbatekoari buruz ezarritako araudia ez betetzea, bai eta urteko balantzea, oroitidazkia eta emaitza-kontua, eta diru-sarreraren eta gastuen aurrekontua ere, behar bezala onartu eta eginda, organismo eskudunari ez bidaltzea epearen barruan.

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 y con las Administraciones competentes en materia de gestión de servicios sociales u otras materias en las que colaboren las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, 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 referentes a su actuación, sin la previa autorización del órgano superior de vigilancia y tutela, cuando la misma se requiera.

8. No solicitar en tiempo y forma establecidos las autorizaciones preceptivas 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.

9. No cumplir con la normativa relativa al reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación derivada de la gestión de la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

10. Incumplir la normativa de la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos respecto a la gestión del desarrollo de convocatorias y acciones específicas de formación, orientación profesional, información, motivación, reconversión o inserción profesional del trabajador autónomo que se determinen.

11. La declaración o denegación de la fuerza mayor como situación legal del cese de actividad de los trabajadores autónomos sin tener en consideración la documentación aportada por el solicitante.

## **Artículo 29. Infracciones muy graves**

Son infracciones muy graves:

1. Llevar a cabo operaciones distintas a aquellas a las que deben limitar su actividad o insertar en los convenios de asociación condiciones que se opongan a las normas de la Seguridad Social y de las que regulan la colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

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

6. Lankidetzaren alorrean eskatzen dizkieten datu guztiak organismo eskudunari eta, betiere, zerbitzu erkideei eta kudeaketa-entitateei ez ematea, entitatearen jarduera organismo horiekin eta gizarte-zerbitzuen kudeaketan edo lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuek laguntzen duten beste gaietan eskudunak diren administrazioekin ez koordinatzea, bai eta enpresaburu elkartuei elkartearen amaierari buruzko ziurtagiriak emateari uko egitea ere.

7. Bere jarduerari buruzko informazioak eta datuak publiko egitea edo jendaurrean zabaltzea, zaintza eta babeseko organo nagusiaren baimena aurrez izan gabe, baimen hori beharrezkoa denean.

8. Inbertsioei, hirugarren batzuekiko kontratazioari, aktiboen balio-handitzeari eta balantzeen eguneratzeari dagozkien nahitaezko baimenak, bai eta indarrean dauden xedapenek ekonomia eta finantzen alorrean eskatutako beste edozein ere, ez eskatzea finkatutako epean eta moduan.

9. Ez betetzea langile autonomoen jarduera-uzteagatiko prestazioa kudeatetik eratorritako aitortze, geldieran uzte, amaitze eta berriz ekiteari buruzko araudia.

10. Ez betetzea langile autonomoen jarduera-uzteagatiko prestazioaren araudia, langile autonomoa prestatu, lanbiderako orientatu, informatu, motibatu, birmoldatu edo lanbideratzeko zehazten diren berariazko deialdi eta ekintzen garapena kudeatzeari dagokionez.

11. Langile autonomoen jarduera-uztearen legezko egoera ezinbestekoa izan dela deklaratzeko edo ukatzeko eskatzaileak aurkeztutako dokumentazioa kontuan izan gabe.

## **29. artikulua. Arau-hauste oso larriak**

Arau-hauste oso larriak:

1. Bere jardueraren mugetatik kanpoko eragiketak burutzea edo Gizarte Segurantzaren arauen aurkakoak zein lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuen kudeaketa-lankidetzara arautzen dutenen aurkakoak diren baldintzak sartzeko elkartze-hitzarmenetan.

2. Gizarte Segurantzaren zerbitzu erkideen mantentze ekonomikoari ez laguntzea dagokion neurrian, eta berraseguratuaren edo emaitza-kompentsaziorako ezarritako sistemaren alorrean dagozkion betebeharrak ez betetzea.

3. Aplicar epígrafes de la tarifa de primas o, en su caso, las adicionales que procedan, distintas de las que sean perceptivamente 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; continuar en el ejercicio de la colaboración cuando concurren causas de disolución obligatoria sin comunicarlo al órgano competente; y no diferenciar las actividades desarrolladas como servicios de prevención, o no imputar a las mismas los costes derivados de tales actividades.

7. Incumplir el régimen de incompatibilidades y prohibiciones establecido en el artículo 75 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

8. El falseamiento de la declaración de fuerza mayor para que los trabajadores autónomos obtengan o disfruten fraudulentamente la prestación por cese de actividad, así como la connivencia con los trabajadores autónomos para la obtención de prestaciones indebidas, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de la prestación por cese de actividad.

9. Falta de diligencia suficiente en la supervisión de la gestión de la prestación, de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

#### SECCIÓN 4.<sup>a</sup>

##### *Infracciones de las empresas que colaboran voluntariamente en la gestión*

#### **Artículo 30. Infracciones leves**

Son infracciones leves:

3. Prima-tarifaren epigrafeak edo, hala badagokio, kasuari dagozkion gehigarriak aplikatzean enpresa bakoitzaren jarduera eta lanen arabera arauz nahitaezkoak direnak ez erabiltzea, bai eta Gizarte Segurantzaren kuoten balio-kideak edo ordezkioak diren zenbatekoen sarrera erregelamendutik kanpoko prozeduren bidez sustatu edo lortzea ere.

4. Norbere edo besteren osasun-zerbitzuak, istripu-prebentzioko zerbitzuak, sendatzekoak edo birgaitzekoak itundu, erabili edo ezartzea, aurretik organismo eskudunaren baimena izan gabe.

5. Enpresa elkartuei, elkartzea ituntzean, dagozkion kuotetatik hiruhi-leko baten zenbateko aurreratua baino zenbateko handiagoak sartzeko eskatzea berme gisa, edo diru-sarrera hori behin baino gehiagotan eskatzea.

6. Kudeaketa-lankidetzira irabazi-asmoz egitea; ondarea entitatearen sozietate-helburuari hertsiki ez aplikatzea; elkartuen artean onura ekonomikoak banatzea, edozein dela ere haien izaera; urteko soberakinak erregelamenduzkoak ez diren helburuetara lotzea; lankidetzara ematen jarraitzea nahitaez desegiteko arrazoiak daudenean, organo eskudunari jakinarazi gabe; eta prebentzio-zerbitzua gisa garatutako jarduerak ez desberdintzea, edo horrelako jardueretatik datozen kostuak haiei ez egozte.

7. Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren Testu Bateginak 75. artikuluan ezarritako bateraezintasun- eta debeku-araubidea ez betetzea.

8. Ezinbestekotasun-deklarazioa faltsutzea langile autonomoek jardueratu-teagatik prestazioa iruzurrez lortu edo goza dezaten, bai eta langile autonomoekin elkar hartzea, behar ez bezalako prestazioak lortzeko edo haietako edozeini jardueratu-teagatik prestazioa dela-eta dagozkion betebeharrak betetzea saihesteko asmoz eginez gero.

9. Prestazioaren kudeaketa ikuskatzean nahiko arreta ez jartzea, behin eta berriro eta luzaroan.

#### 4. ATALA

##### *Kudeaketan borondatez laguntzen duten enpresen arau-hausteak*

### **30. artikulua. Arau-hauste arinak**

Arau-hauste arinak dira:

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 31. 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 forma 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 32. 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 la 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.



1. Erregelamenduz galdatutako dokumentazioa ordenaturik eta egunean ez edukitzea.

2. Enpresa-batzordeari, sei hilabetean behin, lankidetzaren egiteko jasotako zenbatekoen aplikazioaren kontu ez ematea.

### **31. artikulua. Arau-hauste larriak**

Arau-hauste larriak dira:

1. Bere osasun-instalazioak osasun-laguntza emateko galdatutako baldintzetan ez edukitzea.

2. Osasun-laguntza ematean Gizarte Segurantzaren osasun-zerbitzuekin ez koordinatzea.

3. Osasun-laguntza Gizarte Segurantzaren zerbitzuetatik kanpoko langileen bidez ematea, horretarako baimenik izan ezean.

4. Prestazioak erregelamenduz ezarritako denbora, zenbateko edo formaz bestela ematea.

5. Zerbitzu erkideak mantentzeko ezarritako ekarpenak ez ordaintzea.

6. Bere kontabilitatean berariazko kontu bat ez edukitzea lankidetzari buruzko eragiketa guztiak biltzeko.

### **32. artikulua. Arau-hauste oso larriak**

Arau-hauste oso larriak:

1. Lankidetzaren helburuaren funtzio propioak aurretik baimenik izan gabe egitea.

2. Gutxieneko betekizun galdagarriak galdu ondoren lankidetzaren jardunean jarraitzea.

3. Lankidetzaren soberakinak prestazioak hobetzeko helburuz bestelakoe-tara zuzentzea.

4. Lankidetzaren helburu esklusiboak, horien artean prestazioen hobekuntza sarturik, erregelamenduzko kuotatik kendutako zenbatekoak ez aplikatzea.

## CAPÍTULO IV

### Infracciones en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup>

#### *Infracciones en materia de movimientos migratorios*

#### **Artículo 33. Concepto**

Son infracciones en materia de movimientos migratorios laborales las acciones u omisiones de los sujetos a quienes se refiere el artículo 2.4 tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley.

#### **Artículo 34. Infracciones leves**

Constituye infracción leve la modificación de las condiciones de la oferta de trabajo para desplazarse al exterior, si no causa perjuicio grave para el trabajador.

#### **Artículo 35. Infracciones graves**

Son infracciones graves:

1. La modificación de las condiciones de la oferta de trabajo para desplazarse al exterior, si causa perjuicio grave para el trabajador.
2. La ocultación, falsificación o rectificación de cláusulas sustanciales de un contrato de trabajo para desplazarse al exterior.
3. El desplazamiento del trabajador al país de acogida sin la documentación necesaria o la retención injustificada por la empresa de dicha documentación.
4. 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 36. Infracciones muy graves**

Son infracciones muy graves:

1. El establecimiento de cualquier tipo de agencias de reclutamiento.
2. La simulación o engaño en la contratación de los trabajadores que se desplazan al exterior.

## IV. KAPITULUA

### Migrazio-mugimenduei eta atzerritarren lanari buruzko arau-hausteak

#### 1. ATALA

#### *Migrazio-mugimenduei buruzko arau-hausteak*

#### **33. artikulua. Kontzeptua**

Lege honen 2.4. artikuluan aipatutako subjektuen egiteak nahiz ez-egiteak laneko migrazio-mugimenduei buruzko arau-hausteak izango dira, lege hone-tan tipifikatuta eta zigortuta baldin badaude.

#### **34. artikulua. Arau-hauste arinak**

Kanpora joateko lan-eskaintzaren baldintzak aldatzea arau-hauste arina izango da, langileari kalte larriak eragiten ez badio.

#### **35. artikulua. Arau-hauste larriak**

Arau-hauste larriak dira:

1. Kanpora joateko lan-eskaintzaren baldintzak aldatzea, langileari kalte larria sorrarazten badio.

2. Kanpora joateko lan-kontratu baten funtsezko klausulak ezkutatu, fal-tsutu edo zuzentzea.

3. Langilea harrerako lurraldera beharrezko dokumentaziorik gabe joatea edo enpresak dokumentazio hori justifikaziorik gabe atxikitzea.

4. Itsaslari espainiarrak enpresa ontzi-jabe atzerritarren kontura kontrata-tzea, kontratazioa egin duten pertsona zein entitateek lan-agintaritzak horretar-ako emandako baimenik ez badute.

#### **36. artikulua. Arau-hauste oso larriak**

Arau-hauste oso larriak:

1. Edozein motatako errekrutatze-agentziak ezartzea.

2. Kanpora doazen langileen kontratazioan itxurak egitea edo engaina-tzea.

3. El abandono de trabajadores desplazados por parte del empresario contratante o de sus representantes autorizados.

4. El cobro a los trabajadores de comisión o precio por su contratación.

5. La obtención fraudulenta de ayudas a los movimientos migratorios, ya sean individuales o de reagrupación familiar, o la no aplicación o aplicación indebida de dichas ayudas.

## SECCIÓN 2.<sup>a</sup>

### *Infracciones en materia de permisos de trabajo de extranjeros*

#### **Artículo 37. 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.

## CAPÍTULO V

### **Infracciones en materia de sociedades cooperativas**

#### **Artículo 38. Infracciones en materia de cooperativas**

Se sujetan a las prescripciones de este artículo, las infracciones de las sociedades cooperativas, cuando la legislación autonómica se remita al respecto a la legislación del Estado, cuando no se haya producido la referida legislación autonómica o cuando aquéllas desarrollen su actividad cooperativizada en el territorio de varias Comunidades Autónomas, de conformidad con lo establecido en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

3. Enpresaburu kontratatzaileak edo haren ordezkari baimendunek atzerri joandako langileak abandonatzea.

4. Langileei komisioa edo prezioa kobratzea beren kontratazioarengatik.

5. Migrazio-mugimenduetarako laguntzak iruzurrez lortzea, bai banakoak bai familia elkartzekoak, edo laguntza horiek ez aplikatzea edo behar ez bezala aplikatzea.

## 2. ATALA

### *Atzerritarren lan-baimenei buruzko arau-haustek*

#### **37. artikulua. Arau-haustek**

Honako hauen jokabideak arau-hauste oso larriak izango dira:

1. Enpresaburuenak, langile atzerritarrak erabiltzen badituzte nahitaezko lan-baimena edo haren berritzea aurretik lortu gabe, lana eman dioten langile atzerritar bakoitzeko arau-hauste bana egin dutela ulerturik.

2. Atzerritarrenak, Espainian lan- edo lanbide-izaerako edozein jarduera etenkontsutan beren kontura aritzen badira, nahitaezko lan-baimena lortu gabe, edo hura berritu gabe.

3. Pertsona fisiko zein juridikoenak, atzerritarrek Espainian lan egitea sustatu, hartan bitartekaritza egin edo hura babesten badute, nahitaezko lan-baimenik gabe.

## V. KAPITULUA

### **Kooperatiba-sozietateen alorreko arau-haustek**

#### **38. artikulua. Kooperatiben alorreko arau-haustek**

Kooperatiba-sozietateen arau-haustek artikulua honetako aginduei lotuko zaizkie autonomia-erkidegoen legeriak Estatuaren legeriari bidaltzen duenean, autonomia-erkidegoak gai horri buruzko legeriarik ez duenean, edo sozietate kooperatiboek beren kooperatiba-jarduera autonomia-erkidego baten baino gehiagoren lurraldean garatzen dutenean, uztailaren 16ko 27/1999 Kooperatiba Legeak ezarritakoarekin bat.

1. Son infracciones leves: El incumplimiento de las obligaciones o la vulneración de las prohibiciones impuestas por la Ley de Cooperativas, que no supongan un conflicto entre partes, no interrumpan la actividad social y no puedan ser calificadas de graves o muy graves.

2. Son infracciones graves:

a) No convocar la Asamblea General ordinaria en tiempo y forma.

b) Incumplir la obligación de inscribir los actos que han de acceder obligatoriamente al Registro.

c) No efectuar las dotaciones, en los términos legalmente establecidos, a los fondos obligatorios o destinarlos a finalidades distintas a las previstas.

d) La falta de auditoría de cuentas, cuando ésta resulte obligatoria, legal o estatutariamente.

e) Incumplir, en su caso, la obligación de depositar las cuentas anuales.

f) La transgresión generalizada de los derechos de los socios.

3. Son infracciones muy graves:

a) La paralización de la actividad cooperativizada, o la inactividad de los órganos sociales durante dos años.

b) La transgresión de las disposiciones imperativas o prohibitivas de la Ley de Cooperativas, cuando se compruebe connivencia para lucrarse o para obtener ficticiamente subvenciones o bonificaciones fiscales.

## CAPÍTULO VI

### Responsabilidades y sanciones

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup>

*Normas generales sobre sanciones a los empresarios, y en general, a otros sujetos que no tengan la condición de trabajadores o asimilados*

#### **Artículo 39. Criterios de graduación de las sanciones**

1. Las sanciones por las infracciones tipificadas en los artículos anteriores podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, atendiendo a los criterios establecidos en los apartados siguientes.

1. Arau-hauste arinak dira: Kooperatiba Legeak ezarritako betebeharrak ez betetzea edo haren debekuak urratzea, bi alderen arteko gatazkarik eragiten ez bada, sozietatearen jarduera eteten ez bada eta larri edo oso larri kalifikazioa eman ezin zaienean.

2. Arau-hauste larriak dira:

a) Ohiko batzar nagusirako deia garaiz eta forma egokian ez egitea.

b) Erregistrora nahitaez iritsi beharreko egintzak inskribatzeko betebeharra ez betetzea.

c) Nahitaezko funtsei egin beharreko hornidurak legez ezarritako moduan ez egitea edo aurreikusitako helburuetara zuzendu beharrean beste batzuetara egitea.

d) Kontuen auditoria ez egitea, legez edo estatutuz nahitaezkoa denean.

e) Urteko kontuak gordailatzeko betebeharra ez betetzea, hala badagokio.

f) Bazkideen eskubideak orokorki urratzea.

3. Arau-hauste oso larriak dira:

a) Kooperatiba-jarduera geldiaraztea, edo sozietatearen organoek ez jardutea bi urtean.

b) Kooperatiba Legearen aginduzko edo debekuzko xedapenak urratzea, irabazteko edo diru-laguntzak edo zerga-onurak faltsuki lortzeko elkar hartu dutela egiaztatzen denean.

## VI. KAPITULUA

### Erantzukizunak eta zehapenak

#### 1. ATALA

*Enpresaburuentzako eta, oro har, langileak edo berdinetsitakoak ez diren beste subjektuentzako zehapenei buruzko arau orokorrak*

#### **39. artikulua. Zehapenak mailakatzeko irizpideak**

1. Aurreko artikuluetan tipifikatutako arau-hausteengatiko zehapenak guxtieneko, erdiko eta gehieneko mailetan ezarri ahal izango dira, hurrengo puntuetan ezarritako irizpideei jarraituz.

2. Calificadas las infracciones, en la forma dispuesta por esta Ley, 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 o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.

3. En las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de su graduación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.

b) El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.

c) La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.

d) El número de trabajadores afectados.

e) Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.

f) El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

g) La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.

h) La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

4. Las infracciones en materia de sociedades cooperativas se graduarán, a efectos de su correspondiente sanción, atendiendo al número de socios afectados, repercusión social, malicia o falsedad y capacidad económica de la cooperativa.

5. Los criterios de graduación recogidos en los números anteriores no podrán utilizarse para agravar o atenuar la infracción cuando estén contenidos en



2. Arau-hausteak lege honetan ezarritako moduan kalifikatu ondoren, zehapenak honako inguruabar hauek kontuan hartuz mailakatuko dira: subjektu arau-hauslearen arduragabekeria eta nahitakotasuna, iruzurra edo elkar hartzea, Ikuskatzaitzak aurrez egindako ohartarazpenak eta errekerimenduak ez betetzea, enpresaren negozio kopurua, ukitutako langile edo onuradun kopurua hala badagokio, eragindako kaltea eta iruzurraren zenbatekoa. Inguruabar horiek egin den arau-hausteari aplikatu beharreko mailaketa astundu edo arindu ahal izango dute.

3. Lan-arriskuen prebentzioari buruzko arau-hausteengatiko zehapenetan honako irizpideak hartuko dira kontuan, mailaketa egiteko:

a) Enpresan edo lantokian garatutako jardueren arriskugarritasuna.

b) Jarduera horiei berez dagozkien arriskuen izaera iraunkorra edo iragan-korra.

c) Beharrezko prebentzio-neurririk ez zelako edo eskasak zirelako gertatu diren edo gerta zitezkeen kalteen larritasuna.

d) Ukitutako langile kopurua.

e) Enpresaburuak banakako zein taldeko babeserako hartutako neurriak eta hark arriskuen prebentziorako emandako jarraibideak.

f) Lan Arriskuen Prebentzioaren 31/1995 Legeak, azaroaren 8koak, 43. artikuluan aipatutako aurretiazko ohartarazpen edo errekerimenduak ez betetzea.

g) Prebentzio-zerbitzuek, prebentzioko delegatuek edo enpresaren segurtasun- eta osasun-batzordeak agertzen diren legezko hutsuneak zuzentzeko egiten dituzten proposamenak ez betetzea.

h) Lan-arriskuen prebentzioaren alorrean enpresaburuak arauak zorrotz betetzeko erakutsi duen jokabide orokorra.

4. Kooperatiba-sozietateen alorreko arau-hausteak honako puntu hauek kontuan hartuz mailakatuko dira, dagokion zehapena ezartzeko: ukitutako bazkide-zenbakia, eragin soziala, malezia edo faltsukeria eta kooperatibaren ahalmen ekonomikoa.

5. Aurreko zenbakietan jasotako mailaketa-irizpideak ezin erabiliko dira arau-haustea astundu edo arintzeko, baldin eta arau-haustea eragin duen jokae-

la descripción de la conducta infractora o formen parte del propio ilícito administrativo.

6. El acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que inicie el expediente sancionador y la resolución administrativa que recaiga, deberán explicitar los criterios de graduación de la sanción tenidos en cuenta, de entre los señalados en los anteriores apartados de este artículo. Cuando no se considere relevante a estos efectos ninguna de las circunstancias enumeradas en dichos apartados, la sanción se impondrá en el grado mínimo en su tramo inferior.

7. Se sancionará en el máximo de la calificación que corresponda toda infracción que consista en la persistencia continuada de su comisión.

#### **Artículo 40. Cuantía de las sanciones**

1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 60 a 125 euros; en su grado medio, de 126 a 310 euros; y en su grado máximo, de 311 a 625 euros.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

d) Las infracciones señaladas en los artículos 22.3 y 23.1.b) se sancionarán:

Primero. La infracción grave del artículo 22.3 se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 50 al 65 por 100 del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 65,01 al 80 por 100; y en su grado máximo, con multa del 80,01 al 100 por 100.

raren deskribapenean jasotzen badira edo ez-zilegi administratiboaren beraren parte badira.

6. Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak zehapen-espeditentea abiaraziz egindako aktak eta kasuari egokitzen zaion administrazio-ebazpenak zehapena mailakatzeko artikulua honen aurreko zenbakietan esandako irizpideetatik zein hartu diren kontuan adierazi beharko dute esplizituki. Zenbaki horietan aipatutako inguruabarretik bat ere ez bada garrantzitsutzat jotzen efektu hauetarako, zehapena gutxieneko mailan ezarriko da haren beheko tartean.

7. Edozein arau-hauste dagokion kalifikazioaren gehienekoarekin zigortuko da, hura egiteari iraunkortasun jarraituaz eusten bazaio.

#### **40. artikulua. Zehapenen zenbatekoa**

1. Lan-harremani eta enpleguari buruzko arau-haustek, Gizarte Segurantzari buruzkoak, hurrengo 3. zenbakian xedatutakoa eragotzi gabe, migrazio-mugimenduei eta atzeritarren lanari buruzkoak, bai eta oztopatzeagatiko arau-haustek ere, honela zigortuko dira:

a) Arinak, gutxieneko mailan, 60tik 125 eurora bitarteko isunen bidez; erdiko mailan, 126tik 310 eurora bitarte; eta, gehieneko mailan, 311tik 625 eurora bitarte.

b) Larriak, gutxieneko mailan, 626tik 1.250 eurora bitarteko isunen bidez; erdiko mailan, 1.251tik 3.125 eurora bitartekoen bidez; eta gehieneko mailan, 3.126tik 6.250 eurora bitartekoen bidez.

c) Oso larriak, gutxieneko mailan, 6.251tik 25.000 eurora bitarteko isunen bidez; erdiko mailan, 25.001tik 100.005 eurora bitartekoen bidez; eta gehieneko mailan, 100.006tik 187.515 eurora bitartekoen bidez.

d) 22.3 eta 23.1.b) artikuluetan adierazitako arau-haustek honela zigortuko dira:

Lehenengoa. 22.3 artikuluko arau-hauste larria honako isun honen bidez zigortuko da: gutxieneko mailan, 100eko 50etik 65era bitarteko isunaren bidez, erreferentzia Gizarte Segurantzaren kuoten zenbatekoa eta baterako diru-billetaren gainerako kontzeptu ordaindu gabekoen zenbatekoa izanik, errekarguak, interesak eta kostuak barne; erdiko mailan, 100eko 65,01etik 80ra bitarteko isunaren bidez; eta gehieneko mailan, 100eko 80,01etik 100era bitarteko isunaren bidez.

Segundo. La infracción muy grave del artículo 23.1.b) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 100,01 al 115 por 100 del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 115,01 al 130 por 100; y en su grado máximo, con multa del 130,01 al 150 por 100.

e) Las infracciones señaladas en los artículos 22.2 y 23.1.a) se sancionarán:

1.º La infracción grave del artículo 22.2 se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 3.126 a 6.250 euros; en su grado medio, de 6.251 a 8.000 euros y, en su grado máximo, de 8.001 a 10.000 euros.

2.º La infracción muy grave del artículo 23.1.a) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 10.001 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y, en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros.

f) Cuando la actuación inspectora de la que se derive la obstrucción fuera dirigida a la comprobación de la situación de alta de los trabajadores que presen servicios en una empresa y el incumplimiento de las obligaciones del empresario pudiera dar lugar a la comisión de las infracciones tipificadas en los artículos 22.2 y 23.1.a), las infracciones por obstrucción se sancionarán:

1.º Las calificadas como graves: en su grado mínimo, con multa de 3.126 a 6.250 euros; en su grado medio, de 6.251 a 8.000 euros y, en su grado máximo, de 8.001 a 10.000 euros.

2.º Las calificadas como muy graves: en su grado mínimo, con una multa de 10.001 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y, en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros.

Las sanciones impuestas por las infracciones previstas en el apartado e) y las calificadas como muy graves del apartado f), una vez firmes, se harán públicas en la forma que se prevea reglamentariamente.

2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.

Bigarrena. 23.1.b) artikuluko arau-hauste oso larria honako isun honen bidez zigortuko da: gutxieneko mailan, 100eko 100,01etik 115era bitarteko isunaren bidez, erreferentzia Gizarte Segurantzaren kuoten zenbatekoa eta baterako diru-bilketaren gainerako kontzeptu ordaindu gabeko zenbatekoa izanik, errekaruak, interesak eta kostuak barne; erdiko mailan, 100eko 115,01etik 130era bitarte; eta gehieneko mailan, 100eko 130,01etik 150era bitarteko isunaren bidez.

e) 22.2 eta 23.1.a) artikuluetan adierazitako arau-hausteak honela zigortuko dira:

1. 22.2 artikuluko arau-hauste larria honako isun honen bidez zigortuko da: gutxieneko mailan, 3.126tik 6.250 eurora bitarte; erdiko mailan, 6.251etik 8.000 eurora bitarte; eta, gehieneko mailan, 8.001etik 10.000 eurora bitarte.

2. 23.1.a) artikuluko arau-hauste oso larria honako isun honen bidez zigortuko da: gutxieneko mailan, 10.001etik 25.000 eurora bitarte; erdiko mailan, 25.001etik 100.005 eurora bitarte; eta, gehieneko mailan, 100.006tik 187.515 eurora bitarte.

f) Ikuskapen-jarduketa bat oztopatzen bada haren helburua enpresa batean ari diren langileen alta-egoera egiaztatzea denean eta enpresaburuak bere betebeharrak ez betetzeak 22.2 eta 23.1.a) artikuluetan tipifikatutako arau-hausteak ekar baditzaie, oztopatzeagatiko arau-hausteak honela zigortuko dira:

1. Larrizat hartutakoak: gutxieneko mailan, 3.126tik 6.250 eurora bitarteko isunaren bidez; erdiko mailan, 6.251etik 8.000 eurora bitarte; eta, gehieneko mailan, 8.001etik 10.000 eurora bitarte.

2. Oso larrizat hartutakoak: gutxieneko mailan, 10.001etik 25.000 eurora bitarteko isunaren bidez; erdiko mailan, 25.001etik 100.005 eurora bitarte; eta, gehieneko mailan, 100.006tik 187.515 eurora bitarte.

Bai e) letran aurreikusitako arau-hausteengatik jarritako zehapenak, bai f) letraren arabera oso larrizat hartutakoak, irmoak izan ondoren, jendaurrean jakinaraziko dira erregelamenduz aurreikusiko den moduan.

2. Lan-arriskuen prebentzioari buruzko arau-hausteak honela zigortuko dira:

a) Arinak, gutxieneko mailan, 40tik 405 eurora bitarteko isunen bidez; erdiko mailan, 406tik 815 eurora bitarte; eta gehieneko mailan, 816tik 2.045 eurora bitarte.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.

Las infracciones, por faltas graves y muy graves de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, de las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, podrán dar lugar, además de a las multas previstas en este artículo, a la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.

3. Las sanciones en materia de Seguridad Social cuando se deriven de actas de infracción y liquidación que se refieran a los mismos hechos y se practiquen simultáneamente, se reducirán automáticamente al 50 por 100 de su cuantía si el sujeto infractor manifiesta su conformidad con la liquidación practicada, ingresando su importe en el plazo procedente.

4. Las infracciones en materia de cooperativas se sancionarán:

a) Las leves, con multa de 375 a 755 euros.

b) Las graves, con multa de 756 a 3.790 euros.

c) Las muy graves, con multa de 3.791 a 37.920 euros, o con la descalificación.

#### **Artículo 41. Reincidencia**

1. 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 hubiere adquirido firmeza.

2. Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones consignadas en el artículo anterior podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder, en ningún caso, de las cuantías máximas previstas en el artículo anterior para cada clase de infracción.

b) Larriak, gutxieneko mailan, 2.046tik 8.195 eurora bitarteko isunen bidez; erdiko mailan, 8.196tik 20.490 eurora bitartekoen bidez; eta gehieneko mailan, 20.491tik 40.985 eurora bitartekoen bidez.

c) Oso larriak, gutxieneko mailan, 40.986tik 163.955 eurora bitarteko isunen bidez; erdiko mailan, 163.956tik 409.890 eurora bitartekoen bidez; eta gehieneko mailan, 409.891tik 819.780 eurora bitartekoen bidez.

Arau-hauste oso larriengatik ezarritako zehapenak, irmoak izan ondoren, erregelamendu bidez zehazten den moduan emango dira argitara.

Enpresatik kanpoko prebentzio-zerbitzu gisa diharduten entitate espezializatuek, enpresen prebentzio-sistemaren auditoria egiten duten pertsonak edo entitateek eta lan-arriskuen prebentzioaren alorreko prestakuntza garatu edo ziurtatzeko akreditatuta dauden entitateek egindako arau-hauste larri zein oso larriek bidea eman dezakete, artikuluko honetan aurreikusitako isunetarako ez ezik, lan-agintaritzak emandako akreditazioa ezeztatzeke ere.

3. Gizarte Segurantzaren alorreko zehapenak, egitate berberei buruz eta aldi berean egindako arau-hausteko eta likidazioko aktetatik datozenean, haien zenbatekoaren 100eko 50ean murriztuko dira automatikoki, baldin eta arau-hausleak egin zaion likidazioarekin bat datorrela adierazi eta zenbatekoa dagokion epean ordaintzen bada.

4. Kooperatibei buruzko arau-hausteak honela zigortuko dira:

a) Arinak, 375etik 755 eurora bitarteko isunen bidez.

b) Larriak, 756tik 3.790 eurora bitarteko isunen bidez.

c) Oso larriak, 3.791tik 37.920 eurora bitarteko isunen bidez, edo deskalkifikazioarekin.

#### **41. artikulua. Berrerortzea**

1. Berrerortzea gertatzen da arau-hauste baten zioz zehapen bat ezarri eta 365 eguneko epean, haren jakinarazpena egiten denetik aurrera kontaturik, mota eta kalifikazio berberetako beste arau-hauste bat egiten denean; zehapen-bazpena irmoa izatea beharrezkoa da kasu horretan.

2. Berrerortzea atzematen bada, aurreko artikuluan agertutako zehapenen zenbatekoa egin den arau-hausteari dagokion zehapenaren mailaren halako biraino gehitu ahal izango da, aurreko artikuluan arau-hauste mota bakoitzerako aurreikusitako gehieneko zenbatekoak gainditu gabe, ezin kasutan.

3. La reincidencia de la empresa de trabajo temporal en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en esta Ley podrá dar lugar a la suspensión de sus actividades durante un año.

Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de suspensión de actividades, será competente para resolver el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.

Transcurrido el plazo de suspensión, la empresa de trabajo temporal deberá solicitar nuevamente autorización administrativa que le habilite para el ejercicio de la actividad.

## SECCIÓN 2.<sup>a</sup>

### *Normas específicas*

#### Subsección 1.<sup>a</sup>

#### Responsabilidades empresariales en materia laboral y de prevención de riesgos laborales

#### **Artículo 42. Responsabilidad empresarial**

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

2. Las responsabilidades entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias en materia salarial se regirán por lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

3. La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades propias de éstas, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado



3. Aldi baterako laneko enpresa bat lege honetan oso larri gisa tipifikatutako arau-hausteetan berrerortzeak bidea eman dezake haren jarduerak urtebe-  
tez geldieran uzteko.

Zehapen-espeditenteak jarduerak geldieran uzteko proposamena berekin dakarrenean, Lan eta Gizarte Arazoetarako ministroa edo autonomia-erkidegoetan lan-legeriaren exekuzio-eskumena duen agintaritze baliokidea izango da eskudun ebazteko.

Geldieran uzteko epea igarota, aldi baterako laneko enpresak administrazio-baimena eskatu beharko du berriz, jardueran aritzeko gai izateko.

## 2. ATALA

### *Berriazko arauak*

#### 1. azpiatala

Enpresaburuek lan-alorrean eta lan-arriskuen prebentzioaren alorrean dituzten erantzukizunak

#### **42. artikulua. Enpresaburuen erantzukizuna**

1. Langileen Estatutuko 42tik 44 bitarteko artikuluetan xedatutakoari buruzko arau-hausteen kasuan, han ezarritakoaren arabera zehaztuko da eragindako enpresaburuen erantzukizuna.

2. Aldi baterako laneko enpresek eta enpresa erabiltzaileek soldaten alorrean elkarren artean dituzten erantzukizunak Aldi Baterako Laneko Enpresak Arautzen dituen 14/1994 Legeak, ekainaren 1ekoak, 16.3 artikuluan xedatzen duenaren arabera eraenduko dira.

3. Enpresa nagusia Lan Arriskuen Prebentzioaren Legearen 24. artikuluko 3. zenbakian aipatzen diren kontratistekin zein azpikontratistekin batera erantzule solidarioa izango da, kontratak dirauen denboran, kontratista eta azpikontratista horiek enpresa nagusiaren lantokietan lanean dituzten langileei dagokienez lege horrek ezarritako betebeharrak direla eta, betiere arau-haustea enpresaburu nagusiaren lantokian gertatu bada.

Aldi baterako laneko enpresen bitartez izaten diren lan-harremanetan, eta hargatik eragotzi gabe haien berezko erantzukizunak, enpresa erabiltzailea lanaren exekuzio-baldintzen erantzulea izango da langileen segurtasun eta osasuna

con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

Los pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en este apartado son nulos y no producirán efecto alguno.

4. La corrección de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito de las Administraciones públicas se sujetará al procedimiento y normas de desarrollo del artículo 45.1 y concordantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. La declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, relativa a la existencia de infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, vinculará al orden social de la jurisdicción, en lo que se refiere al recargo, en su caso, de la prestación económica del sistema de Seguridad Social.

#### Subsección 2.<sup>a</sup>

#### Responsabilidades en materia de Seguridad Social

#### **Artículo 43. Responsabilidades empresariales**

1. Las sanciones que puedan imponerse a los distintos sujetos responsables, se entenderán sin perjuicio de las demás 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.

2. Las responsabilidades entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias en materia de Seguridad Social se regirán por lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

#### **Artículo 44. Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social**

1. La Secretaría de Estado de la Seguridad Social, o el correspondiente órgano de Gobierno de las Comunidades Autónomas, en función de su competencia respectiva en orden a la imposición de sanciones, y siempre que las cir-

babesteari dagokion guztian, eta, orobat, Gizarte Segurantzaren sistemaren prestazio ekonomikoaren errekar-guaren erantzulea ere izango da, langileak lagatzeko kontratuaren iraunaldian haren lantokian lan-istripu edo lanbide-gaixotasuna gertatu eta horrelako prestazioak finkatzen badira eta haien kausa segurtasun edo higieneko neurri-falta bada.

Artikulu honetako zerbaki honetan ezarritako erantzukizunak lege-iruzurrean saihesteko asmoz egindako itunak deusezak izango dira eta ez dute ezein efekturik sorraraziko.

4. Lan-arriskuen prebentzioaren alorreko arau-hausteen zuzenketa Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 45.1 artikuluan eta harekin komunztadura dutenetan jasotako prozedurari eta garapen-arauei lotuko zaie, administrazio publikoaren esparruan.

5. Lan-arriskuen prebentzioaren araudia urratu duen arau hauste bati buruz administrazioarekiko auzien jurisdikzio-alorrean epai irmo bat ematen deanean, epai horren egitate frogatuen deklarazioak jurisdikzioaren gizarte-arloa lotuko du Gizarte Segurantzaren sistemaren prestazio ekonomikoaren errekar-guari dagokionez, halakorik izanez gero.

## 2. azpiatala

### Gizarte Segurantzaren alorreko erantzukizunak

#### **43. artikulua. Enpresaburuen erantzukizunak**

1. Subjektu erantzuleei zehapenen bat ezartzea ez da eragozpen izango Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren eta hura aplikatzeko zein garatzeko xedapenen manuen arabera haiei galda dakizkiekeen beste erantzukizunak eskatzeko.

2. Aldi baterako laneko enpresek eta enpresa erabiltzaileek Gizarte Segurantzaren alorrean elkarren artean dituzten erantzukizunak Aldi Baterako Laneko Enpresak Arautzen dituen 14/1994 Legeak, ekainaren 1ekoak, 16.3 artikuluan xedatzen duenaren arabera eraenduko dira.

#### **44. artikulua. Gizarte Segurantzaren lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuak**

1. Gizarte Segurantzaren Estatuko Idazkaritzak, edo autonomia-erkidegoen dagokion gobernu-organoak, zehapenak ezartzeko bakoitzak duen eskumenaren arabera, eta betiere arau-haustearen inguruabarrek hala aholkatzen badute,

cunstancias que concurran en la infracción así lo aconsejen, podrán acordar, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la aplicación a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social 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 40.1.

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

b) 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 de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social realizasen algún acto en nombre de la entidad antes de que su constitución haya sido autorizada por el órgano de la Administración pública competente 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 aquella Mutua 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 de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social serán sujetos responsables asimismo de las infracciones comprendidas en la Sección 3.<sup>a</sup> del Capítulo III de esta Ley.

#### **Artículo 45. Sanciones a los empresarios que colaboren voluntariamente en la gestión**

Con independencia de las sanciones que correspondan de acuerdo con el artículo 40.1, y 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.

Gizarte Segurantzaren lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuei ondoren adierazten diren neurriak aplikatzea erabaki dezakete, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzak proposaturik, 40.1 artikuluan aurreikusitakoarekin ados ezar dakizkiekeen zehapenak gorabehera.

a) Entitatean aldi baterako esku hartzea, larri kalifikatutako arau-hausteen kasuan.

b) Haien gobernu-organoak kentzea, entitatearen aldi baterako esku-harztearekin batera, edo, bestela, entitateei lankidetzat uztaaraztea, oso larri kalifikatutako arau-hausteen kasuan.

2. Gizarte Segurantzaren lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutua baten enpresaburu sustatzaileek entitatearen izenean egintzaren bat egiten badute administrazio publiko eskudunaren organoak entitate horren eraketa baimendu aurretik eta dagokion erregistroan inskribatuta agertu gabe, edo hirugarrenen kiko bere harreman juridikoetan zuzenbidezko existentziarik eta nortasunik gabe uzten duen formaltasunen bat falta denean, mutua horrekin fede onez kontratatzen dutenek ez dute entitatearen aurka akziorik izango, sustatzaileen aurka baizik. Kasu horretan, sustatzaileek ekintza horiengatik duten erantzukizuna mugagabea eta solidarioa izango da. Horrelakoetan, Gizarte Segurantzaren lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutua baten enpresaburu sustatzaileak Lege honen III. kapituluko 3. atalean jasotako arau-hausteen subjektu erantzuleak ere izango dira.

#### **45. artikulua. Kudeaketan borondatez laguntzen duten enpresaburuentzako zehapenak**

Lege honen 40.1 artikulua arabera dagozkion zehapenak gorabehera, eta betiere kasuaren inguruabarrek hala eskatzen badute, Gizarte Segurantzaren zaintzaz, zuzendaritzaz eta babesaz ardura duen zuzendaritza-organoari egindako proposamenean atzemandako hutsuneak zuzentzeko xedez, hurrengo zehapen hauek ere aplikatu ahalko dira:

1. Lankidetzan jarduteko baimena aldi baterako geldieran uztea bost urte arteko epearekin.

2. Lankidetzan jarduteko baimena behin betiko kentzea, erakunde laguntzaile izaera galduta.

### Subsección 3.<sup>a</sup>

Sanciones accesorias a los empresarios en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo, formación ocupacional y continua y protección por desempleo

#### **Artículo 46. Sanciones accesorias a los empresarios**

1. Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y, salvo lo establecido en el artículo 46 bis de esta Ley, los empresarios que hayan cometido la infracción grave prevista en el artículo 15.3 o las infracciones muy graves, tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley, en materia de empleo y protección por desempleo:

a) 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.

b) Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período máximo de dos años.

c) En los supuestos previstos en los apartados 3 y 4 del artículo 16, quedan obligados, en todo caso, a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente y las no aplicadas o aplicadas incorrectamente.

2. Cuando la conducta del empresario dé lugar a la aplicación del tipo previsto en el artículo 22.2, con independencia del número de trabajadores afectados, se aplicarán las medidas previstas en las letras a) y b) del apartado anterior, si bien el plazo de exclusión previsto en la letra b) será de un año.

En caso de reiteración de la conducta tipificada en el artículo 22.2, el plazo de exclusión se ampliará a dos años. Se producirá la reiteración cuando entre la comisión de dicha infracción y la anterior no hayan transcurrido más de 365 días. A estos efectos, no tendrá la consideración de reiteración la conducta empresarial que dé lugar a una pluralidad de infracciones por afectar a más de un trabajador.

### Subsección 3.<sup>a</sup> bis

Responsabilidades en materia de igualdad

#### **Artículo 46 bis. Responsabilidades empresariales específicas**

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del ar-

### 3. azpiatala

Enpresaburuentzako zehapen osagarriak enpleguaren alorrean, enplegua sustatzeko laguntzen alorrean, lanerako eta etengabeko lanbide-prestakuntzaren alorrean eta langabezia-babesaren alorrean

#### 46. artikulua. Enpresaburuentzako zehapen osagarriak

1. Lege honen 40.1 artikuluan aipatzen diren zehapenak eragotzi gabe eta 46 bis) artikuluan ezarritakoa salbu, 15.3. artikuluan aurreikusitako arau-hauste larria edo enplegu eta langabezia-babesaren alorrean Lege honen 16 eta 23. artikuluetan oso larri gisa tipifikatutako arau-hausteak egin dituzten enpresaburuek:

a) Enplegu-programen aplikaziotik etorritako laguntzak, hobariak eta, oro har, onurak galduko dituzte automatikoki, arau-hausteak egin zen datatik aurrerako efektuekin.

b) Gehienez bi urteko aldi batez utz daitezke onura horiek lortzetik kanpo.

c) Lege honen 16. artikuluko 3. eta 4. zerbakietan aurreikusitako kasuetan, bidegabe eskuratutako zenbatekoak eta aplikatu gabeak edo behar ez bezala aplikatutakoak itzultzerantz behartuta egongo dira, edonola ere.

2. Enpresaburuaren jokabideak 22.2 artikuluan aurreikusitako tipoa aplikatzea dakarrenean, edozein dela ere eragindako langile kopurua, aurreko zenbakiko a) eta b) letretan aurreikusitako neurriak aplikatuko dira, baina onurak lortzetik kanpo gelditzeko b) letretan aurreikusitako aldia urtebetekoa izango da.

Baldin eta 22.2 artikuluan tipifikatutako jokabidea errepikatzen bada, kanpo gelditzeko aldia bi urtera luzatuko da. Errepikatzea gertatuko da arau-hauste horren eta aurrekoaren artean 365 egun baino gehiago igaro ez badira. Hori dela eta, enpresaburuaren jokabidea ez da errepikakortzat hartuko, jokabide horrek hainbat langileri eraginik arau-hausteak ere hainbat baldin bada.

### 3 bis azpiatala

Berdintasun-alorreko erantzukizunak

#### 46 bis artikulua. Enpresaburuaren berariazko erantzukizunak

1. Lege honen 8. artikuluko 12, 13 eta 13 bis) zerbakietan eta 16. artikuluko 2. zerbakian oso larri gisa tipifikatutako arau-hausterik egin duten enpre-

título 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

a) Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y

b) Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

a) La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a) del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;

b) La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.

#### Subsección 4.<sup>a</sup>

Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios  
en materia de empleo y de Seguridad Social

### **Artículo 47. Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios**

1. En el caso de los solicitantes y beneficiarios de pensiones o prestaciones de Seguridad Social, las de desempleo y la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos, las infracciones se sancionarán:



saburuak hurrengo zehapen gehigarrien bidez zigortuko dira, hargatik eragotzi gabe 40. artikulua 1. zenbakian ezarritakoa:

a) Enplegu-programen aplikaziotik etorritako laguntzak, hobariak eta, oro har, onurak galduko dituzte automatikoki, arau-haustea egin zen datatik aurrerako efektuekin, eta

b) Sei hilabeteko epean onura horiek lortzetik kanpo geratuko dira automatikoki.

2. Aurrekoa eragotzi gabe, Lege honen 8. artikuluko 12. zenbakian eta 16. artikuluko 2. zenbakian sexua dela-eta zuzen nahiz zeharka egindako diskriminazioei dagokienez tipifikatzen diren arau-hauste oso larrien kasuan, enpresan berdintasun-plan bat eginez eta aplikatuz ordezka daitezke aurreko zenbakian aipatutako zehapen gehigarriak, lan-agintaritzak eskudunak hala erabakitzen bada, enpresak eskabidea aurkeztu eta Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzak nahitaezko txostena egin ondoren, erregelamendu bidez ezarritako moduan; horrela eginez gero, zehapen gehigarri horien preskribatze-epea geldieran utziko da.

Berdintasun-plana egiten ez bada edo aplikatzen ez bada, edo lan-agintaritzaren ebazpenean ezarritako baldintzak nabarmen bete gabe egiten bada, lan-agintaritzak, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren proposamenez, zehapen gehigarrien ordezkatzea efekturik gabe utziko du, hargatik eragotzi gabe 8. artikuluko 17. zenbakian tipifikatutako arau-haustea egiteagatik dagoen zehapena ezartzea, zehapen gehigarriak honela aplikatuko direlarik:

a) Aurreko zenbakiaren a) letran aipatutako laguntza, hobari eta onuren galera automatikoa arau-haustea egin zen datatik aurrerako efektuekin aplikatuko da;

b) Onura horiek lortzetik kanpo geratuko dira sei hilabetean, lan-agintaritzak geldieran uztea efekturik gabe uzteko eta zehapen gehigarriak aplikatzeko emandako ebazpenaren datatik aurrera kontaturik.

#### 4. azpiatala

Langile, eskatzaile eta onuradunentzako zehapenak enplegu eta Gizarte Segurantzaren alorrean

### 47. artikulua. Langile, eskatzaile eta onuradunentzako zehapenak

1. Gizarte Segurantzaren pentsio edo prestazioen eskatzaile eta onuradunen kasuan (langabezia-prestazioak eta langile autonomoen jarduera-uzteagatik prestazioa barne direla), arau-hausteak honela zigortuko dira:

a) Las leves con pérdida de pensión durante un mes. En el caso de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, las infracciones leves tipificadas en los apartados 2 y 3 del artículo 24 se sancionarán conforme a la siguiente escala:

1. Infracción. Pérdida de 1 mes de prestaciones.
2. Infracción. Pérdida de 3 meses de prestaciones.
3. Infracción. Pérdida de 6 meses de prestaciones.
4. Infracción. Extinción de prestaciones.

En el caso de la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos, la infracción leve del artículo 24.3 se sancionará conforme a la siguiente escala:

1. Infracción. Pérdida de 15 días de prestación.
2. Infracción. Pérdida de 1 mes y 15 días de prestación.
3. Infracción. Pérdida de 3 meses de prestación.
4. Infracción. Extinción de la prestación.

Se aplicarán estas escalas a partir de la primera infracción y cuando entre la comisión de una infracción leve y la anterior no hayan transcurrido más de los 365 días que establece el artículo 41.1 de esta Ley, con independencia del tipo de infracción.

b) Las graves tipificadas en el artículo 25 con pérdida de la prestación o pensión durante un período de tres meses, salvo las de sus números 2 y 3, respectivamente, en las prestaciones por incapacidad temporal y en las prestaciones y subsidios por desempleo, así como en la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos, en las que la sanción será de extinción de la prestación.

En el caso de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial las infracciones graves tipificadas en el apartado 4 del artículo 25 se sancionarán conforme a la siguiente escala:

1. Infracción. Pérdida de 3 meses de prestaciones.
2. Infracción. Pérdida de 6 meses de prestaciones.
3. Infracción. Extinción de prestaciones.

En el caso de la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos, la infracción grave tipificada en el artículo 25.4 b) se sancionará conforme a la siguiente escala:

1. Infracción. Pérdida de 1 mes y 15 días de prestación.
2. Infracción. Pérdida de 3 meses de prestación.
3. Infracción. Extinción de la prestación.

a) Arinak, hilabeteko pentsioa galduta. Kontribuzio-mailako zein asistentzia-mailako langabezia-prestazioen kasuan, 24. artikuluko 2 eta 3. zenbakietan tipifikatutako arau-hauste arinak honako eskala honen arabera zigortuko dira:

1. arau-haustea. Hilabeteko prestazioak galduta.
2. arau-haustea. 3 hilabeteko prestazioak galduta.
3. arau-haustea. 6 hilabeteko prestazioak galduta.
4. arau-haustea. Prestazioak amaituta.

Langile autonomoen jarduera-uzteagatiko prestazioaren kasuan, 24.3 artikuluko arau-hauste arina eskala honen arabera zigortuko da:

1. arau-haustea. 15 eguneko prestazioa galduta.
2. arau-haustea. Hilabete eta 15 eguneko prestazioa galduta.
3. arau-haustea. 3 hilabeteko prestazioa galduta.
4. arau-haustea. Prestazioa amaituta.

Lehen arau-haustetik aurrera aplikatuko dira eskala horiek, eta arau-hauste arin batetik hurrengora Lege honetako 41.1 artikuluan ezarritako 365 eguneko epea baino tarte luzeagoa igaro ez bada, edozein dela ere arau-hauste mota.

b) 25. artikuluan tipifikatutako arau-hauste larriak, hiru hilabeteko prestazio edo pentsioa galduta, salbu eta haren 2 eta 3. zenbakietakoak, hurrenez hurren, aldi baterako ezintasunarengatiko prestazioetan eta langabezia-prestazio eta -sorospenetan, bai eta langile autonomoen jarduera-uzteagatiko prestazioan ere, kasu horietan prestazioa amaitzea izango baita zehapena.

Kontribuzio-mailako zein asistentzia-mailako langabezia-prestazioen kasuan, 25. artikuluko 4. zenbakian tipifikatutako arau-hauste larriak honako eskala honen arabera zigortuko dira:

1. arau-haustea. 3 hilabeteko prestazioak galduta.
2. arau-haustea. 6 hilabeteko prestazioak galduta.
3. arau-haustea. Prestazioak amaituta.

Langile autonomoen jarduera-uzteagatiko prestazioaren kasuan, 25.4 b) artikuluan tipifikatutako arau-hauste larria eskala honen arabera zigortuko da:

1. arau-haustea. Hilabete eta 15 eguneko prestazioa galduta.
2. arau-haustea. 3 hilabeteko prestazioa galduta.
3. arau-haustea. Prestazioa amaituta.

Se aplicarán estas escalas a partir de la primera infracción y cuando entre la comisión de una infracción grave y la anterior no hayan transcurrido más de los 365 días que establece el artículo 41.1 de esta Ley, con independencia del tipo de infracción.

c) Las muy graves, con pérdida de la pensión durante un período de seis meses o con extinción de la prestación o subsidio por desempleo, o de la prestación por cese de actividad del trabajador autónomo.

Igualmente, se les podrá excluir del derecho a percibir cualquier prestación económica y, en su caso, ayuda de fomento de empleo durante un año, así como del derecho a participar durante ese período en acciones formativas en materia de formación profesional ocupacional y continua.

d) No obstante las sanciones anteriores, en el supuesto de que la transgresión de las obligaciones afecte 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.

2. En el caso de trabajadores por cuenta propia o ajena, y demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo, o de la prestación por cese de actividad del trabajador autónomo, las infracciones se sancionarán:

a) En el caso de desempleados inscritos como demandantes de empleo en el servicio público de empleo, no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo, las infracciones leves, graves y muy graves tipificadas en el artículo 17 se sancionarán con el cambio de la situación administrativa de su demanda de empleo de la de alta a la de baja, situación en la que permanecerá durante uno, tres y seis meses respectivamente. En esta situación estos demandantes no participarán en procesos de intermediación laboral ni serán beneficiarios de las acciones de mejora de la ocupabilidad contempladas en las políticas activas de empleo.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, estos demandantes, cuando trabajen y queden en situación de desempleo, podrán bien inscribirse nuevamente en el Servicio Público de Empleo y, en ese caso, solicitar las prestaciones y subsidios por desempleo, o bien solicitar la prestación por cese de actividad, si reúnen los requisitos exigidos para ello.

b) En el caso de trabajadores por cuenta propia o ajena que cometan las infracciones tipificadas en el artículo 17.3, se les excluirá del derecho a percibir ayudas de fomento de empleo y a participar en acciones formativas en materia de formación profesional ocupacional y continua durante seis meses.

Lehen arau-haustetik aurrera aplikatuko dira eskala horiek, eta arau-hauste larri batetik hurrengora Lege honetako 41.1 artikuluan ezarritako 365 eguneko epea baino tarte luzeagoa igaro ez bada, edozein dela ere arau-hauste mota.

c) Oso larriak, sei hilabeteko pentsioa galduta nahiz langabezia-prestazioa edo -sorospena, edo langile autonomoaren jarduera-uzteagatiko prestazioa, amaituta.

Era berean, edozein prestazio ekonomiko jasotzeko eskubidetik eta, hala badagokio, enplegua sustatzeko edozein laguntzatatik kanpo utz daitezke, bai eta lanerako eta etengabeko lanbide-prestakuntzaren alorreko ekintzetan parte hartzeko eskubidetik ere, epe horretan bertan.

d) Aurreko zehapenak gorabehera, betebeharrak urratzeak prestazioa izateko eskubidea ematen duten baldintzak betetzeari eta haien eusteari eragiten badie, entitate kudeatzaileak prestazioa kautelazko geldieran utzi ahal izango du, administrazio-ebazpena behin betikoa izan arte.

2. Beren edo besteren kontura diharduten langileen kasuan eta langabezia-prestazioen edo langile autonomoen jarduera-uzteagatiko prestazioaren ez eskatzaile ez onuradun ez diren enplegu-eskatzaileen kasuan, arau-haustek honela zigortuko dira:

a) Enplegu Zerbitzu Publikoan enplegu-eskatzaile gisa inskribatutako langabetuen kasuan, langabeziako prestazioen ez eskatzaile ez onuradun ez bada, enplegu-eskaeraren administrazio-egoera altatik bajara igaroz zigortuko dira 17. artikuluan tipifikatutako arau-hauste arinak, larriak eta oso larriak, eta egoera horretan iraungo dute hilabetez, hiru hilabetez edo sei hilabetez, hurrenez hurren. Egoera horretan, enplegu-eskatzaile horiek ez dute parte hartuko lan-bitartekotzako prozesuetan, eta ez dira izango enplegu-politika aktiboetan okupagarritasuna hobetzeko jasotzen diren ekintzen onuradun.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa gorabehera, enplegu-eskatzaile horiek, lan egin eta berriz langabezia-egoeran geratzen direnean, Enplegu Zerbitzu Publikoan inskribatu ahal izango dira berriz, bai eta, kasu horretan, langabeziako prestazio eta sorospenak, edo jarduera-uzteagatiko prestazioa, eskatu ere, horretarako eskatzen diren baldintzak betez gero.

b) Norbere edo besteren kontura diharduten langileen kasuan, 17.3 artikuluan tipifikatutako arau-haustek egiten badituzte, enplegua sustatzeko laguntzak jasotzeko eskubidetik eta lanerako edo etengabeko lanbide-prestakuntzaren alorreko ekintzetan parte hartzeko eskubidetik kanpo utziko dira sei hilabetean.

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

4. La imposición de las sanciones por las infracciones previstas en esta subsección se llevará a efecto de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, respetando la competencia respectiva del órgano sancionador y estableciendo la cooperación necesaria para la ejecución de la sanción impuesta, cuando la misma corresponda a la competencia de otro órgano.

## CAPÍTULO VII

### Disposiciones comunes

#### Artículo 48. Atribución de competencias sancionadoras

1. La competencia para sancionar las infracciones en el orden social, en el ámbito de la Administración General del Estado, corresponde, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la autoridad competente a nivel provincial, hasta 12.500 euros; al Director General competente, hasta 62.500 euros; al Ministro de Trabajo e Inmigración hasta 125.000 euros y al Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo e Inmigración, hasta 187.515 euros.

2. En el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la autoridad competente a nivel provincial, hasta 40.985 euros; por el Director General competente, hasta 123.000 euros; por el Ministro de Trabajo e Inmigración, hasta 409.900 euros, y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo e Inmigración, hasta 819.780 euros.

3. Las infracciones en materia de cooperativas tipificadas en la presente Ley serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por el órgano directivo del que dependa el Registro de Sociedades Cooperativas, hasta 7.600 euros, y por el Ministro de Trabajo e Inmigración, hasta 37.920 euros y la descalificación.

4. La imposición de las sanciones por infracciones leves y graves a los trabajadores en materia de empleo, formación profesional y ayudas para el fomento del empleo, corresponde al servicio público de empleo competente, y la de las muy graves a la autoridad competente, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Artikulu honetan aipatzen diren zehapenak ez dira eragozpena izango behar ez bezala jasotako zenbatekoak itzultzeko.

4. Azpiatal honetan aurreikusitako arau-hausteak zigortzeko zehapenak Lege honetako 48.4 artikuluan aurreikusitakoaren arabera ezarriko dira, zehapen-organoari dagokion eskumena errespetatuz eta ezarritako zehapenaren exekuziorako behar den lankidetzat eratu, hura beste organo baten eskumenekoa denean.

## VII. KAPITULUA

### Xedapen erkideak

#### 48. artikulua. Zigor-eskumenen esleipena

1. Gizarte-arloko arau-hausteak zigortzeko eskumena, Estatuko administrazio orokorraren esparruan, honako hauei dagokie, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren proposamenez: probintzia-mailako agintaritzaren eskudunari, 12.500 euro arte; zuzendari nagusi eskudunari, 62.500 euro arte; Lan eta Inmigrazio ministroari, 125.000 euro arte, eta Ministro Kontseiluari, Lan eta Inmigrazio ministroaren proposamenez, 187.515 euro arte.

2. Estatuko administrazio orokorraren eskumenen esparruan, lan-arriskuen prebentzioaren alorreko arau-hausteak honakoek zigortuko dituzte, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren proposamenez: probintzia-mailako agintaritzaren eskudunak, 40.985 euro arte; zuzendari nagusi eskudunak, 123.000 euro arte; Lan eta Inmigrazio ministroak, 409.900 euro arte, eta Ministro Kontseiluak, Lan eta Inmigrazio ministroaren proposamenez, 819.780 euro arte.

3. Lege honetan kooperatibei buruz tipifikatutako arau-hausteak honako hauek zigortuko dituzte, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren proposamenez: Kooperatiba Sozietateen Erregistroa mende duen zuzendaritza-organoak, 7.600 euro arte, eta Lan eta Inmigrazio ministroak, 37.920 euro arte eta deskalifikazioa.

4. Enpleguaren, lanbide-prestakuntzaren eta enplegua sustatzeko laguntzen alorretan, enplegu-zerbitzu publiko eskudunari dagokio langileei zehapenak ezartzea, arau-hauste arin eta larrien kasuan, eta agintaritzaren eskudunari, arau-hauste oso larrien kasuan, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskatzailetzaren proposamenez.

4 bis. La imposición de las sanciones por infracciones a los trabajadores autónomos o por cuenta propia, en los casos en que las mismas afecte a la prestación por cese en la actividad, corresponderá, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, según el órgano gestor a:

a) Si la gestión corresponde a un organismo público, la imposición de la sanción corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal o al Instituto Social de la Marina, según los casos.

b) Si la gestión corresponde a una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, a la autoridad competente correspondiente a la provincia en que se haya procedido al reconocimiento de la protección.

5. La imposición de sanciones por infracciones en materia de Seguridad Social a los trabajadores corresponde, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la entidad gestora o servicio común de la Seguridad Social competente, salvo que la sanción afecte a las prestaciones por desempleo, en cuyo caso la competencia corresponde a la entidad gestora de éstas.

El servicio público de empleo comunicará, en el momento en que se produzcan o conozcan, las infracciones contenidas en los artículos 24.3 y 25.4 de esta Ley, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, a los efectos sancionadores que a ésta le corresponden.

6. El ejercicio de la potestad sancionadora respecto de las infracciones del orden social, cuando corresponda a la Administración de las Comunidades Autónomas con competencia en materia de ejecución de la legislación del orden social, se ejercerá por los órganos y con los límites de distribución que determine cada Comunidad Autónoma.

7. La atribución de competencias a que se refieren los apartados anteriores no afecta al ejercicio de la potestad sancionadora que pueda corresponder a otras Administraciones por razón de las competencias que tengan atribuidas.

8. En los supuestos de acumulación de infracciones correspondientes a la misma materia en un solo procedimiento, será órgano competente para imponer la sanción por la totalidad de dichas infracciones, el que lo sea para imponer la de mayor cuantía, de conformidad con la atribución de competencias sancionadoras efectuada en los apartados anteriores.

9. La potestad para acordar las sanciones accesorias establecidas en esta Ley corresponderá a quien la ostente para imponer las de carácter principal de las que deriven aquéllas».



4 bis. Jarduera-uzteगतिको prestazioari dagozkion arau-hausteen kasuetan langile autonomoi edo beren konturako langileei zehapenak ezartzea, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskatzailetzaren proposamenez, honako hauei egokitu zaie, organo kudeatzailearen arabera:

a) Kudeaketa erakunde publiko bati badagokio, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari edo Itsas Institutu Sozialari egokituko zaio zehapena ezartzea, kasuen arabera.

b) Kudeaketa Gizarte Segurantzaren lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutua bati badagokio, babesa aitortu den probintziari dagozkion agintaritzak eskudunari.

5. Gizarte Segurantzaren alorrean, Gizarte Segurantzaren entitate kudeatzaile edo zerbitzu erkide eskudunari dagozkio arau-hausteengatik langileei zehapenak ezartzea, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskatzailetzaren proposamenez, non eta zehapenak langabezia-prestazioei eragiten ez dien, orduan eskumena haiek kudeatzen dituen entitateari baitagokio.

Enplegu-zerbitzu publikoak Lege honetako 24.3 eta 25.4 artikuluetan jasotako arau-hausteak jakinaraziko dizkio langabeziako prestazioak kudeatzen dituen entitateari gertatzen diren unean edo haien berri dakien unean, hari dagozkion zehapen-efektuetarako.

6. Gizarte-arloko arau-hausteak zigortzeko ahalmena gizarte-arloko legeria exekutatzeari buruzko eskumena duten autonomia-erkidegoen administrazioari dagozkionean, autonomia-erkidego bakoitzaren organoek eta erkidego bakoitzak zehazten dituen banaketa-mugekin erabiliko dute eskumen hori.

7. Aurreko zenbakietan aipatzen diren eskumenen esleipenak ez du eraginik izango beste administrazioek esleituta dituzten eskumenengatik berea duten zehapen-ahalmenean.

8. Gai berari dagozkion arau-hausteak prozedura berean pilotzen direnean, muntarik handienekoa ezartzeko eskumena duena izango da arau-hauste guztietarako zigorra ezartzeko organo eskuduna, aurreko zenbakietan zehapen-eskumenak esleitu diren moduaren arabera.

9. Lege honetan ezarritako zehapen gehigarriak erabakitzeko ahalmena haien sorburu diren zehapen nagusiak ezartzeko ahalmena dutenari egokituko zaio.

## **Artículo 49. Actuaciones de advertencia y recomendación**

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en los artículos 17.2 del Convenio 81 de la OIT y 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 50. Infracciones por obstrucción a la labor inspectora**

1. Las infracciones por obstrucción a la labor inspectora se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber de colaboración infringido y de la entidad y consecuencias de la acción u omisión obstructora sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme se describe en los números siguientes.

2. Las acciones u omisiones que perturben, 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 Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, serán constitutivas de obstrucción a la labor inspectora que se calificarán como graves, excepto los supuestos comprendidos en los apartados 3 y 4 de este artículo.

Tendrán la misma consideración las conductas señaladas en el párrafo anterior que afecten al ejercicio de los cometidos asignados a los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en sus actuaciones de comprobación en apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Son infracciones leves:

a) Las que impliquen un mero retraso en el cumplimiento de las obligaciones de información, comunicación o comparecencia, salvo que dichas obligaciones sean requeridas en el curso de una visita de inspección y estén referidas a documentos o información que deban obrar o facilitarse en el centro de trabajo.

b) La falta del Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo.

4. Se calificarán como infracciones muy graves:

#### 49. artikulua. Ohartarazteko eta aholkatzeko jarduketak

Aurreko artikuluan xedatutakoa gorabehera, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileak ohartarazi eta aholkatu egin ahal izango du, zehapen-prozedurari hasiera eman beharrean, Lanaren Nazioarteko Erakundearen 81 Hitzarmeneko 17.2 eta 129 Hitzarmeneko 22.2 artikuluetan aurreikusitakoaren arabera (Espainiako estatuak 1960ko urtarrilaren 14ko eta 1971ko martxoaren 11ko Tresna Agirien bidez berretsiak, hurrenez hurren), kasuaren inguruabarrek hala aholkatzen dutenean eta betiere langileei zuzeneko kalte-galerarik eragiten ez bazaie; horrelakoetan, bere jarduketan berri lan-agintaritzak eskudunari emango dio.

#### 50. artikulua. Ikuskapen-lana oztopatzeagatik egindako arau-hausteak

1. Ikuskapen-lana oztopatzeagatik egindako arau-hausteei arin, larri eta oso larri kalifikazioak emango zaizkie, lankidetzan aritzeko urratutako eginbeharraren izaerari eta Lan eta Gizarte Segurantzaren Ikuskatzailearen jarduketa oztopatze burututako egitearen edo ez-egitearen garrantzi eta ondorioei begiratutik, hurrengo zenbakietan deskribatzen denaren arabera.

2. Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileek eta Enpleguko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileordeek legezko xedapenak, erregelamenduzko xedapenak eta hitzarmen kolektiboak betetzen ote diren zaintze beren gain dauzkaten funtzioak egitea nahasten, atzeratzen edo galarazten duten egiteak nahiz ez-egiteak ikuskapen-lanaren oztopatzetzat joko dira, eta arau-hauste larritzat hartuko dira, artikuluko honetako 3 eta 4. zenbakietan jasotako kasuetan izan ezik.

Aurreko paragrafoan azaldutako jokaerak halakotzat joko dira era berean, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 9.2 artikuluan aipatzen diren funtzionario publikoek esleitutako eginkizunak betetzeko lanean eragiten badute, funtzionario horiek beren egiaztatze-jarduketetan ari direnean Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileari laguntzeko.

3. Arau-hauste arinak dira:

a) Informazio, komunikazio edo bertaratzeko betebeharrak betetzeko orduan atzerapena baino ez dakartenak, non eta betebeharrak horiek ikuskapen-bisita batean galdatzen ez diren eta lantokian egon edo eman beharreko agiriei edo informazioari ez dakozkien.

b) Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailearen bisita-liburua ez egotea lantokian.

4. Arau-hauste oso larritzat joko dira:

a) Las acciones u omisiones del empresario, sus representantes o personas de su ámbito organizativo, que tengan por objeto impedir la entrada o permanencia en el centro de trabajo de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y de los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, así como la negativa a identificarse o a identificar o dar razón de su presencia sobre las personas que se encuentren en dicho centro realizando cualquier actividad.

b) Los supuestos de coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social así como la reiteración en las conductas de obstrucción calificadas como graves.

c) El incumplimiento de los deberes de colaboración con los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los términos establecidos en el artículo 11.2 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

d) El incumplimiento del deber de colaboración con los funcionarios del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al no entregar el empresario en soporte informático la información requerida para el control de sus obligaciones en materia de régimen económico de la Seguridad Social, cuando esté obligado o acogido a la utilización de sistemas de presentación de los documentos de cotización por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.

5. Las obstrucciones a la actuación inspectora serán sancionadas conforme a lo establecido en la presente Ley, por la autoridad competente en cada caso en función del orden material de actuación del que traiga causa o se derive la obstrucción.

6. 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.

## CAPÍTULO VIII

### Procedimiento sancionador

#### Artículo 51. Normativa aplicable

1. Corresponde al Gobierno dictar el Reglamento de procedimiento especial para la imposición de sanciones del orden social.

a) Enpresaburuak, haren ordezkariak edo haren antolamendu-esparruko pertsonak egindako egiteak edo ez-egiteak, haien helburua bada Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileei eta Enpleguko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileordeei lantokira sartzen ez uztea edo han egoten ez uztea, bai eta beren buruak identifikatzeari edo lantokian edozein lan egiten ari diren pertsonak identifikatzeari edo haien presentzia azaltzeari uko egitea ere.

b) Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileen aurka nahiz Enpleguko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileordeen aurka bortxa, mehatxu edo bortizkeria erabiltzea, bai eta larritzat hartutako oztopatze-jokaerak errepikatzea ere.

c) Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren sistemako funtzionarioekin lankidetzan jarduteko eginbeharrak ez betetzea Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetza arautzeko Legearen 11.2 artikuluan ezarritako moduan.

d) Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren sistemako funtzionarioekin lankidetzan jarduteko eginbeharrak ez betetzea enpresaburuak Gizarte Segurantzaren ekonomia-erregimenaren alorrean dauzkan betebeharrak kontrolatzeko behar den informazioa euskarri informatikoan eman ez duelako, horretara behartuta dagoenean edo kotizazio-agiriak baliabide informatiko, elektronikoa edo telematikoen bidez aurkezteko sistemak erabiltzeari atxikita dagoenean.

5. Ikuskapen-jarduketan egiten diren oztopatzeak agintaritzaren eskudunak zigorretara eraman behar dituzte Lege honetan ezarritakoaren arabera. Kasu bakoitzean agintaritzaren eskuduna zein den jakiteko, oztopatzeak kausa edo sorburua duen jarduketara agindu materialari begiratuko zaio.

6. Aurrekoa eragotzi gabe, beharrezkoa bada, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzak bere funtzioak normaltasunez betetzeko behar duen laguntza eska diezaieke agintaritzaren eskudunari edo haren agenteei.

## VIII. KAPITULUA

### Zehapen-prozedura

#### 51. artikulua. Araudi aplikagarria

1. Gizarte arloko zehapenak ezartzeko prozedura bereziaren erregelamendua ematea Gobernuari dagokio.

2. El procedimiento sancionador, común a todas las Administraciones públicas, se ajustará a lo previsto en la presente Ley y en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, siendo de aplicación subsidiaria las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, que regula el Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común.

## **Artículo 52. Principios de tramitación**

1. El procedimiento se ajustará a los siguientes trámites:

a) Se iniciará, siempre de oficio, 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 por la citada Inspección al sujeto o sujetos responsables, que dispondrá de un plazo de quince días para formular las alegaciones que estime pertinentes en defensa de su derecho, ante el órgano competente para dictar resolución.

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

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

2. El procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones leves y graves, a que se refiere el artículo 48.4 de esta Ley, se iniciará de oficio por la correspondiente entidad o por comunicación a la misma de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; la entidad o el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma notificarán los cargos al interesado, dándole audiencia, todo ello con sujeción al procedimiento que reglamentariamente se establezca.

3. Asimismo, el Ministerio Fiscal deberá notificar, en todo caso, a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la existencia de un procedimiento penal sobre hechos que puedan resultar constitutivos de infracción. Dicha notificación producirá la paralización del procedimiento hasta el momento en que el Ministerio Fiscal notifique a la autoridad laboral la firmeza de la sentencia o auto de sobreseimiento dictado por la autoridad judicial.

2. Zehapen-prozedura, administrazio publiko guztientzako erkidea, Lege honetan eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetza arautzen duen azaroaren 14ko 42/1997 Legearen laugarren xedapen gehigarrian aurreikusita-koari jarraituko zaio, eta Herri Administrazioen Araubide Juridikoa eta Administrazio Prozedura Erkidea arautzen dituen azaroaren 26ko 30/1992 Legearen xedapenak aplikazio subsidiariokoak izango dira.

## 52. artikulua. Izapidetze-printzipioak

1. Prozedurak honako izapide hauei jarraituko die:

a) Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren aktaren bidez eta beti ofizioz abiatuko da, ofizioz, haren kabuz edo salaketa bidez, edo interesdunen baten eskariz egindako jarduketak direla eta.

b) Ikuskatzailetzak aktaren jakinarazpena subjektu erantzuleari edo erantzuleei egingo die, eta haiek hamabost eguneko epea izango dute ebazpena emateko eskumena duen organoaren aurrean beren eskubideen defentsan egoki irizten dieten alegazioak aurkezteko.

c) Esandako epea igarota eta behar ziren zuzemenen ondoren, alegazioak aurkeztu badira, interesdunari entzuera emango zaio berriz zortzi egunez, betiere aktan jasotakoez bestelako egitaterik badela ondorioztatzen bada egindako zuzemenetatik.

d) Egindako jarduketan argitan, organo eskudunak kasuari dagokion ebazpena emango du.

2. Lege honen 48.4 artikuluan arau-hauste arin eta larriengatik zehapenak ezartzeko aipatzen den prozedura dagokion entitateak abiaraziko du ofizioz edo Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzak hari egindako komunikazioaren bidez; entitateak edo autonomia-erkidegoko dagokion organoak karguak jakinarazi eta entzuera emango dio interesdunari, hori guztia erregelamendu bidez ezartzen den prozedurari loturik.

3. Era berean, Fiskaltzak arau-haustetzat har daitezkeen egitatei buruzko zigor-prozedura bat badagoela jakinaraziko beharko die betiere lan-agintaritzari eta Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzari. Jakinarazte horrek prozedura geldiaraziko du Fiskaltzak agintaritza judizialak emandako epaiaren irmotasuna edo largespen-autoa lan-agintaritzari jakinarazi arte.

## Artículo 53. Contenido de las actas y de los documentos iniciadores del expediente

1. Las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, reflejarán:

a) Los hechos constatados por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o Subinspector de Empleo y Seguridad Social actuante, que motivaron el acta, destacando los relevantes a efectos de la determinación y tipificación de la infracción y de la graduación de la sanción.

b) La infracción que se impute, con expresión del precepto vulnerado.

c) La calificación de la infracción, en su caso la graduación de la sanción, la propuesta de sanción y su cuantificación.

d) En los supuestos en que exista posible responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación jurídica de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos para el responsable principal.

2. Los hechos constatados por los referidos funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos establecidos en el apartado anterior, tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

El mismo valor probatorio se atribuye a los hechos reseñados en informes emitidos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los supuestos concretos a que se refiere la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, consecuentes a comprobaciones efectuadas por la misma, sin perjuicio de su contradicción por los interesados en la forma que determinen las normas procedimentales aplicables.

3. Las actas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social y las actas de infracción en dicha materia, cuando se refieran a los mismos hechos, se practicarán simultáneamente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y se tramitarán conforme al procedimiento establecido en la correspondiente normativa.

4. En los documentos de inicio de expedientes sancionadores por las entidades gestoras o servicios correspondientes de las Comunidades Autónomas, se comunicarán a los interesados los hechos u omisiones que se les imputen, la infracción presuntamente cometida, su calificación y la sanción propuesta, con expresión del plazo para que puedan formular alegaciones.



### 53. artikulua. Akten eta espedientea abiarazteko agirien edukia

1. Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren arau-hauste aktek honako hau agertuko dute:

a) Kasuan jardun duen Laneko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileak edo Enpleguko eta Gizarte Segurantzako ikuskatzaileordeak atzemandako egitateak, akta egitea motibatu zutenak, arau-haustea zehaztu eta tipifikatzeko eta zehapena mailakatzeko garrantzia dutenak nabarmenduz.

b) Egozten den arau-haustea, zein manu urratu den adieraziz.

c) Arau-haustearen kalifikazioa, eta, hala badagokio, zehapenaren mailaketa, zehapen-proposamena eta haren kuantifikazioa.

d) Erantzule solidariorik izan daitekeen kasuetan, inguruabar hori adieraziko da, bai eta erantzukizun horren oinarri juridikoak eta erantzule nagusiarantzako galdatutako datu berberak ere.

2. Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzaren aipatutako funtzionarioek atzeman dituzten eta aurreko zenbakian ezarritako betekizunak betez arau-hauste aktetan formalizatzen diren egitateek egitasun-presuntzioa izango dute, hargatik eragotzi gabe interesdunek beren eskubide zein interesen defentsan aurkez ditzaketan frogak.

Froga-balio berbera ematen zaie Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzak egindako txostenetan agertzen diren egitateei, Ikuskatzailetzak egindako egiaztatzeen ondoriozkoak direnean, Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzak arautzeko Legeak aipatzen dituen kasu zehazetan, hargatik eragotzi gabe interesdunek aurkakotasuna agertzea prozedura-arau aplikagarriek zehazten duten moduan.

3. Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetzak Gizarte Segurantzaren kuoten likidazio-aktak eta gai horri buruzko arau-hauste aktak aldi berean egingo ditu, egitate berberei dagozkienean, eta dagokion araudian ezarritako prozeduraren arabera izapidetuko dira.

4. Entitate kudeatzaileek edo autonomia-erkidegoko dagokien zerbitzuek, zehapen-espedienteak abiarazteko ematen dituzten agirietan, interesdunei jakinaraziko diete zein diren egozten zaizkien egiteak edo ez-egiteak, ustez zein arau-hauste egin duten eta zein diren haren kalifikazioa eta proposatutako zehapena, eta adieraziko diete halaber zein epe duten alegazioak aurkezteko.

5. Cuando el acta de infracción se practique como consecuencia de informe emitido por los funcionarios técnicos a que se refiere el artículo 9.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se incorporará a su texto el relato de hechos del correspondiente informe así como los demás datos relevantes de éste, con el carácter señalado en el artículo 9.3 de la citada Ley.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social recabará de los funcionarios públicos referidos la subsanación de sus informes cuando considere que el relato de hechos contenido es insuficiente a efectos sancionadores, procediendo a su archivo si no se subsanase en término de 15 días y sin perjuicio de nuevas comprobaciones.

#### **Artículo 54. Recursos**

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

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **Primera. Actualización del importe de las sanciones**

La cuantía de las sanciones establecidas en el artículo 40 de la presente Ley podrá ser actualizada periódicamente por el Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, teniendo en cuenta la variación de los índices de precios al consumo.

#### **Segunda. Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social**

La disposición adicional tercera de la Ley 8/1988, de 7 de abril, en su redacción vigente, quedará derogada en cada territorio autonómico cuando se logre el respectivo acuerdo con cada Comunidad Autónoma a que se refiere el artículo 17 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en el apartado dos de su disposición derogatoria.

#### **Tercera. Competencia sancionadora en materia de prestaciones por desempleo**

Lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 48 de esta Ley se entiende sin perjuicio de las funciones en materia de empleo delimitadas por los Reales Decretos de traspasos a las Comunidades Autónomas de la gestión realizada

5. Arau-hauste akta Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 9.2 artikuluan aipatzen diren funtzionario teknikoek emandako txostenaren ondorioz egiten denean, dagokion txostenaren egitate-kontaketa itsatsiko zaio haren testuari, bai eta haren beste datu garrantzizko guztiak ere, aipatutako Legearen 9.3 artikuluan esandako izaerarekin.

Aipatutako funtzionario publikoei beren txostenak zuzentzeko eskatuko die Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzak, haietan jasotako egitate-kontaketa zehapen-efektuetarako aski ez dela irizten dionean, eta artxibatu egingo ditu, 15 eguneko epean zuzentzen ez badira, hargatik eragotzi gabe beste egiaztatze batzuk egitea.

#### **54. artikulua. Errekurtsioak**

Zehapen-prozeduretan emandako ebazpenen aurka legez dagozkien administrazio-errekurtsioak eta jurisdikzio-errekurtsioak jarri ahal izango dira.

### **XEDAPEN GEHIGARRIAK**

#### **Lehena. Zehapenen zenbatekoa eguneratzea**

Gobernuak Lege honetako 40. artikuluan ezarritako zehapenen zenbatekoa eguneratu ahal izango du aldian-aldian, Lan eta Gizarte Arazoetarako ministroaren proposamenez, kontsumoko prezioen indizeen aldaketak kontuan izanik.

#### **Bigarrena. Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaileen Goi Mailako Kidegoa**

Apirilaren 7ko 8/1988 Legearen hirugarren xedapen gehigarria, orain duen erredakzioarekin, derogaturik geldituko da autonomia-lurralde bakoitzean, autonomia-erkidego bakoitzarekin Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitza arautzen duen azaroaren 14ko 42/1997 Legearen 17. artikuluan aipatzen den akordioa lortzen denean, haren xedapen derogatzailearen bi zenbakian aurreikusitakoaren bat etorriz.

#### **Hirugarrena. Langabezia-prestazioei buruzko zehapen-eskumena**

Lege honen 48. artikuluko 4. zenbakian xedatutakoak honako funtzio eta koordinazioari eragozpenik eragiten ez diela ulertu behar da: batetik, Enpleguko Institutu Nazionalak lan, enplegu eta prestakuntzaren gaietan egiten

por el Instituto Nacional de Empleo en materia de trabajo, empleo y formación, así como de la coordinación entre los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas y la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

La coordinación a la que se refiere el párrafo anterior se llevará a cabo en la Comisión de Coordinación y Seguimiento, de composición paritaria, contemplada en los Reales Decretos de traspasos a las Comunidades Autónomas de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en materia de trabajo, empleo y formación, y constituida para la coordinación de la gestión del empleo y la gestión de las prestaciones por desempleo, sin perjuicio de los convenios que a tal efecto pudieran suscribirse entre los órganos y entidades competentes del Estado y de las Comunidades Autónomas.

## DISPOSICIÓN DEROGATORIA

### Única. Derogación normativa

1. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo previsto en la presente Ley.

2. Quedan expresamente derogadas las siguientes disposiciones:

a) Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional segunda de la presente Ley.

b) De la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Título IV, artículos 93 a 97.

c) De la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los apartados 2, 4 y 5 del artículo 42, y del artículo 45, excepto los párrafos tercero y cuarto de su apartado 1, al 52.

d) De la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, el Capítulo V, artículos 18 a 21.

e) De la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria, el Capítulo I del Título III, artículos 30 a 34.

f) De la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, los artículos 114 y 115.

duen kudeaketa autonomia-erkidegoei eskualdatzeko errege-dekretuek enpleguaren alorrean mugatutako funtzioei, eta, bestetik, autonomia-erkidegoen enplegu-zerbitzu publikoen eta langabezia-prestazioak kudeatzen dituen entitatearen arteko koordinazioari.

Aurreko paragrafoan aipatutako koordinazioa Koordinazio eta Jarraipen Batzordean burutuko da. Batzorde horrek osaketa parekidea du, Enpleguko Institutu Nazionalak lan, enplegu eta prestakuntzaren gaitan egiten duen kudeaketa autonomia-erkidegoei eskualdatzeko errege-dekretuetan aurreikusita dago, eta enpleguaren kudeaketa koordinatzeko eta langabezia-prestazioak kudeatzeko eratzen da, hargatik eragotzi gabe Estatuaren eta autonomia-erkidegoen organo eta entitate eskudunen artean horretarako izenpetu daitezkeen hitzarmenak.

## XEDAPEN DEROGATZAILEA

### **Bakarra. Arau-derogazioa**

1. Maila bera edo apalagoa duten xedapenak oro derogaturik gelditzen dira lege honetan aurreikusitakoaren kontra badoaz.

2. Honako xedapen hauek espresuki derogaturik gelditzen dira:

a) Gizarte Arloko Arau Hauste eta Zehapenei buruzko 8/1988 Legea, apirilaren 7koa, hargatik eragotzi gabe lege honen bigarren xedapen gehigarrian ezarritakoa.

b) Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onetsi zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren IV. Tituluko 93. artikulutik 97.era bitartekoak.

c) Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 42. artikuluko 2. 4 eta 5. zenbakiak eta 45. artikulutik 52ra artekoak, 45. artikuluko 1. zenbakiko hirugarren eta laugarren paragrafoak izan ezik.

d) Aldi baterako Laneko Enpresak arautzen dituen ekainaren 1eko 14/1994 Legearen V. kapitulua, 18. artikulutik 21.era bitartekoak.

e) Europar Erkidegoaren mailako enpresa eta taldeetako langileen informazio- eta kontsulta-eskubideei buruzko apirilaren 24ko 10/1997 Legearen III. tituluaren I. kapitulua, 30. artikulutik 34.era bitartekoak.

f) Kooperatiben uztailaren 16ko 27/1999 Legearen 114 eta 115. artikulua.

g) De la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de la prestación de servicios transnacionales, los artículos 10 a 13.

3. Las referencias contenidas en la normativa vigente a las disposiciones y preceptos que se derogan expresamente en el apartado anterior deberán entenderse efectuadas a la presente Ley y a los preceptos de ésta que regulan la misma materia.

## DISPOSICIÓN FINAL

### Única. Carácter de esta Ley

La presente Ley, así como sus normas reglamentarias de desarrollo, constituyen legislación dictada al amparo del artículo 149.1.2.<sup>a</sup>, 7.<sup>a</sup>, 17.<sup>a</sup> y 18.<sup>a</sup> de la Constitución Española.

g) Langileak zerbitzu-emate transnazional baten barruan lekualdatzeari buruzko azaroaren 29ko 45/1999 Legearen 10. artikulutik 13.era bitartekoak.

3. Indarrean dagoen araudiak aurreko zenbakian espresuki derogatzen diren xedapen eta aginduei egiten dizkien aipamenak Lege honi eta gai bera arautzen duten honen aginduei eginda daudela ulertu beharko da.

## AMAIERAKO XEDAPENA

### **Azkena. Lege honen izaera**

Lege hau, bai eta hura garatzeko erregelamenduzko arauak ere, Espainiako Konstituzioaren 149. artikuluko 1. zenbakiko 2), 7), 17) eta 18) puntuen arabesean emandako legeria dira.





# Lexikoa

## a

**administrazio-prozedura** procedimiento administrativo  
**agente fisiko, kimiko zein biologikoak** agentes físicos, químicos y biológicos  
**agente kaltegarrien eraginpean egoteko mugak** límites de exposición a agentes nocivos  
**agiriak faltsutzea** falseamiento de documentos  
**aldi baterako ezintasuna** incapacidad temporal  
**aldi baterako laneko enpresa** empresa de trabajo temporal  
**aldi baterako langilea** trabajador temporal  
**aparteko orduak** horas extraordinarias  
**arau-haustea** infracción  
**arau-hauste akta** acta de infracción  
**arau-hauste arina** infracción leve  
**arau-hauste larria** infracción grave  
**arau-hauste oso larria** infracción muy grave  
**arbitraje-laudoa** laudo arbitral  
**arduragabekeria** negligencia  
**arduraldia** dedicación  
**arriku-azterketa** evaluación de riesgos  
**arrikuagarritasuna** peligrosidad  
**asistentzia-mailako langabezia-prestazioak** prestaciones por desempleo de nivel asistencial  
**azpikontratazio-liburua** libro de subcontratación  
**azpikontratista komisio-emailea** subcontratista comitente

## b

**baja-berrespena** confirmación de baja  
**bajari buruzko mediku-agiria** parte médico de baja  
**berdintasun-plana** plan de igualdad  
**beren konturako langileak, beren kontura diharduten langileak** trabajadores por cuenta propia  
**berrerortzea** reincidencia  
**bertaratze-kontrola** control de asistencia  
**besteren konturako langileak, besteren kontura diharduten langileak** trabajadores por cuenta ajena  
**bidegabeko kaleratzea** despido improcedente  
**bisita-liburua** libro de visitas  
**bitartekotza** mediación  
**Bitartekotza, Arbitraje eta Adiskidetze Institutua** Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación  
**bortxa, mehatxu edo bortizkeria** coacción, amenaza o violencia

## d

**delegatu sindikala** delegado sindical

## e

**egitea edo ez-egitea** acción u omisión  
**elkar hartzea** connivencia

emaitzen lagin-hautaketa, neurketa eta ebaluazioa muestreo, medición y evaluación de resultados

enplegatzaila empleador

enplegatze-agentzia agencia de colocación

enplegu-bulegoa oficina de empleo

enplegu-eskaintza oferta de empleo

enplegu-eskatzaila demandante de empleo  
enplegurako akordio pertsonala acuerdo personal de empleo

enplegu-zerbitzu publikoa servicio público de empleo

enpresa erabiltzaila empresa usuaria

enpresa filiala empresa filial

enpresa ixtea cierre de empresa

enpresa-batzordea comité de empresa

enpresaburua empresario

enpresaburu-elkartea asociación empresarial

erantzukizunak saihestea elusión de responsabilidades

erantzule solidarioa responsable solidario

errekarguak, interesak eta kostuak recargos, intereses y costas

erruduntasun-testigantza tanto de culpa

etengabeko lanbide-prestakuntza formación profesional continua

etiketatzea eta ontziratzea etiquetado y envasado

Europako enpresa-batzordea comité de empresa europeo

Europar Erkidegoaren mailako enpresa empresa de dimensión comunitaria

ez-zilegi penala ilícito penal

## f

fiskaltza ministerio fiscal

formazko akatsa defecto formal

## g

giza baliabideak recursos humanos

gizarte prestazio publikoen erregistroa registro de prestaciones sociales públicas

Gizarte Segurantzta Seguridad Social

Gizarte Segurantzaz inskribatzea inscripción en la Seguridad Social

Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusia Tesorería General de la Seguridad Social

Gizarte Segurantzaren prestazioak prestaciones de Seguridad Social

gizarte-bazterketako egoera situación de exclusión social

gizarte-lankidetzako lanak trabajos de colaboración social

## h

hitzarmen kolektiboa convenio colectivo

## i

ikuskapen-lana labor inspectora

ikuskatzaila inspector

ikuskatzaileordea subinspector

industria arriskutsu, osasungaitz edo kaltegarria industria peligrosa, insalubre o nociva

irabazteko asmorik gabe sin fines lucrativos

iragarki-taula tablón de anuncios

iruzurra fraude

## j

jarduera uztea cese de actividades

jarduera-geldiera suspensión de actividad

## k

kaleratze kolektiboa despido colectivo

kide egin afiliarse

kitoaren ordainagiria recibo de finiquito

kontabilitate-liburu ofizialak libros oficiales de contabilidad

kontabilitate-plan nagusia plan general de contabilidad

kontabilitate-sistema sistema contable

kontrata contrata

kontribuzio-mailako langabezia-prestazioak prestaciones por desempleo de nivel contributivo

kooperatiba-sozietatea sociedad cooperativa

**kooperatiba-sozietate europarra** sociedad cooperativa europea  
**kotizazio-agiria** documento de cotización

## I

**laguntzak, hobariak eta onurak** ayudas, bonificaciones y beneficios  
**lan eta gizarte arazoetarako ministroa** ministro de trabajo y asuntos sociales  
**Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetza** Inspección de Trabajo y Seguridad Social  
**lanaldi partzialeko langilea** trabajador a tiempo parcial  
**lan-arriskuen prebentzioa** prevención de riesgos laborales  
**lan-baimena** permiso de trabajo  
**lanbide arteko gutxieneko soldata** salario mínimo interprofesional  
**lanbideari buruzko sustapen, prestakuntza zein birmoldaketarako ekintzak** acciones de promoción, formación o reconversión profesional  
**lanbide-gaixotasuna** enfermedad profesional  
**lanbide-isilpekotasuna** sigilo profesional  
**lan-egutegia** calendario laboral  
**laneko eta gizarte segurantzako ikuskatzaileen goi-mailako kidegoa** cuerpo superior de inspectores de trabajo y seguridad social  
**laneko segurtasun- eta osasun-plana** plan de seguridad y salud en el trabajo  
**lanerako lanbide-prestakuntza** formación profesional ocupacional  
**laneratze eta gizarteratzeari laguntzeko programak** programas de apoyo a la inserción sociolaboral  
**laneratze-enpresa** empresa de inserción  
**langabetua** desempleado  
**langileak lagatzeko kontratua** contrato de puesta a disposición  
**langileak lanpostuei atxikitzea** adscripción de trabajadores a puestos de trabajo  
**langileen delegatua** delegado de personal  
**langileen estatutua** estatuto de los trabajadores  
**langileen ordezkaria** representante de los trabajadores  
**langileen segurtasun eta osasuna** seguridad y salud de los trabajadores  
**lan-istripua** accidente de trabajo

**lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen agiriak** partes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional

**lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutuak** mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

**lan-kontratua** contrato de trabajo

**lanpostu hutsa** vacante

**lanpostuak erreserbatzea** reserva de puestos de trabajo

**lantokia** centro de trabajo

**lege-iruzurra** fraude de ley

**lehen laguntza** primeros auxilios

**luzapena** prórroga

## M

**mediku-azterketa** reconocimiento médico

## N

**nahitaezko eszedentzia** excedencia forzosa

**nahitaezko txosten lotura-indarrrik gabekoa** informe preceptivo y no vinculante

**nahitakotasuna** intencionalidad

**negoziazio kolektiboa** negociación colectiva

**negoziazio-batzordea** comisión negociadora

## O

**ohiko batzar nagusia** asamblea general ordinaria

**ondasun-erkidegoa** comunidad de bienes

**onuraduna** beneficiario

**ordezkaritasun sindikala** representatividad sindical

**organo judicial eskuduna** órgano judicial competente

**osotasun fisikoa** integridad física

## P

**pentsio-funtsak** fondo de pensiones

**pertsona fisikoa** persona física

**pertsona juridikoa** persona jurídica

**prebentzio-neurria** medida preventiva

**prebentzio-plana** plan de prevención  
**prebentzio-sistemaren auditoria** auditoría  
del sistema de prevención

## **S**

**segurtasun eta higieena** seguridad e higiene  
**segurtasun-seinaleak jartzea** señalización de  
seguridad  
**sexu-jazarpenera** acoso sexual  
**sexu-joera** orientación sexual  
**sindikatura** sindicato  
**sozietate europarra** sociedad europea  
**sozietate-balantzea** balance social  
**subjektu arau-hauslea** sujeto infractor  
**subjektu erantzulea** sujeto responsable  
**subrogatu** subrogar

## **U**

**ugazaben itxiera** cierre patronal

## **Z**

**zehapena** sanción  
**zehapen osagarria** sanción accesoria  
**zehapenak mailakatzea** graduación de las  
sanciones  
**zehapen-espeditzea** expediente sancionador  
**zehapen-prozedura** procedimiento sancio-  
nador  
**zerbitzu-emate transnazonala** prestación  
transnacional

# Léxico

## a

**accidente de trabajo** lan-istripua  
**acción u omisión** egitea edo ez-egitea  
**acciones de promoción, formación o reconversión profesional** lanbideari buruzko sustapen, prestakuntza zein birmoldaketarako ekintzak  
**acoso sexual** sexu-jazarpena  
**acta de infracción** arau-hauste akta  
**acuerdo personal de empleo** enplegurako akordio pertsonala  
**adscripción de trabajadores a puestos de trabajo** langileak lanpostuei atxikitzea  
**afiliarse** kide egin  
**agencia de colocación** enplegatze-agentzia  
**agentes físicos, químicos y biológicos** agente fisiko, kimiko zein biologikoak  
**asamblea general ordinaria** ohiko batzar nagusia  
**asociación empresarial** enpresaburu-elkartea  
**auditoría del sistema de prevención** prebentzio-sistemaren auditoria  
**ayudas, bonificaciones y beneficios** laguntzak, hobariak eta onurak

## b

**balance social** sozietate-balantzea  
**beneficiario** onuraduna

## c

**calendario laboral** lan-egutegia  
**centro de trabajo** lantokia  
**cese de actividades** jarduera uztea  
**cierre de empresa** enpresa itxtea  
**cierre patronal** ugazaben itxiera  
**coacción, amenaza o violencia** bortxa, mehatxu edo bortizkeria  
**comisión negociadora** negoziazio-batzordea  
**comité de empresa** enpresa-batzordea  
**comité de empresa europeo** Europako enpresa-batzordea  
**comunidad de bienes** ondasun-erkidegoa  
**confirmación de baja** baja-berrespina  
**convivencia** elkar hartzea  
**contrata** kontrata  
**contrato de puesta a disposición** langileak lagatzeko kontratua  
**contrato de trabajo** lan-kontratua  
**control de asistencia** bertaratze-kontrola  
**convenio colectivo** hitzarmen kolektiboa  
**cuerpo superior de inspectores de trabajo y seguridad social** laneko eta gizarte segurantzako ikuskatzailleen goi-mailako kidegoa

## d

**dedicación** arduraldia  
**defecto formal** formazko akatsa  
**delegado de personal** langileen delegatua

delegado sindical delegatu sindikala  
demandante de empleo enplegu-eskatzaila  
desempleado langabetua  
despido colectivo kaleratze kolektiboa  
despido improcedente bidegabeko kaleratzea  
documento de cotización kotizazio-agiria

## e

elusión de responsabilidades erantzukizunak saihestea  
empleador enplegatzailea  
empresa de dimensión comunitaria Europar Erkidegoaren mailako enpresa  
empresa de inserción laneratze-enpresa  
empresa de trabajo temporal aldi baterako laneko enpresa  
empresa filial enpresa filiala  
empresa usuaria enpresa erabiltzailea  
empresario enpresaburua  
enfermedad profesional lanbide-gaixotasuna  
estatuto de los trabajadores langileen estatutua  
etiquetado y envasado etiketatzea eta ontziratzea  
evaluación de riesgos arrisku-azterketa  
excedencia forzosa nahitaezko eszedentzia  
expediente sancionador zehapen-espeditentea

## f

falseamiento de documentos agiriak faltsutzea  
fondo de pensiones pentsio-funtsak  
formación profesional continua etengabeko lanbide-prestakuntza  
formación profesional ocupacional lanerako lanbide-prestakuntza  
fraude iruzurra  
fraude de ley lege-iruzurra

## g

graduación de las sanciones zehapenak mailakatzeta

## h

horas extraordinarias aparteko orduak

## i

ilícito penal ez-zilegi penala  
incapacidad temporal aldi baterako ezintasuna  
industria peligrosa, insalubre o nociva industria arriskutsu, osasungaitz edo kaltegarria  
informe preceptivo y no vinculante nahitaezko txosten lotura-indarrik gabekoa  
infracción arau-haustea  
infracción grave arau-hauste larria  
infracción leve arau-hauste arina  
infracción muy grave arau-hauste oso larria  
inscripción en la Seguridad Social Gizarte Segurantzian inskribatzea  
Inspección de Trabajo y Seguridad Social Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailletza  
inspector ikuskatzailea  
Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación Bitartekotza, Arbitraje eta Adiskidetzeta Institutua  
integridad física osotasun fisikoa  
intencionalidad nahitakotasuna

## l

labor inspectora ikuskapen-lana  
laudo arbitral arbitraje-laudoa  
libro de subcontratación azpikontratazio-liburua  
libro de visitas bisita-liburua  
libros oficiales de contabilidad kontabilitate-liburu ofizialak  
límites de exposición a agentes nocivos agente kaltegarrien eraginpean egoteko mugak

## m

mediación bitartekotza  
medida preventiva prebentzio-neurria

ministerio fiscal fiskaltza  
ministro de trabajo y asuntos sociales lan  
eta gizarte arazoetarako ministroa  
muestreo, medición y evaluación de resulta-  
dos emaitzen lagin-hautaketa, neurketa  
eta ebaluazioa  
mutuas de accidentes de trabajo y enfermeda-  
des profesionales lan-istripu eta lanbide-  
gaixotasunen mutuak

## **n**

negligencia arduragabekeria  
negociación colectiva negoziazio kolektiboa

## **o**

oferta de empleo enplegu-eskaintza  
oficina de empleo enplegu-bulegoa  
órgano judicial competente organo judicial  
eskuduna  
orientación sexual sexu-joera

## **p**

parte médico de baja bajari buruzko medi-  
ku-agiria  
partes de accidentes de trabajo y enfermedad  
profesional lan-istripu eta lanbide-gaixo-  
tasunen agiriak  
peligrosidad arriskugarritasuna  
permiso de trabajo lan-baimena  
persona física pertsona fisikoa  
persona jurídica pertsona juridikoa  
plan de igualdad berdintasun-plana  
plan de prevención prebentzio-plana  
plan de seguridad y salud en el trabajo lan-  
neko segurtasun- eta osasun-plana  
plan general de contabilidad kontabilitate-  
plan nagusia  
prestación transnacional zerbitzu-emate  
transnazionala  
prestaciones de Seguridad Social Gizarte Se-  
gurantzaren prestazioak  
prestaciones por desempleo de nivel asisten-  
cial asistentzia-mailako langabezia-pres-  
tazioak

prestaciones por desempleo de nivel contri-  
butivo kontribuzio-mailako langabezia-  
prestazioak  
prevención de riesgos laborales lan-arris-  
kuen prebentzioa  
primeros auxilios lehen laguntza  
procedimiento administrativo administra-  
zio-prozedura  
procedimiento sancionador zehapen-pro-  
zedura  
programas de apoyo a la inserción sociola-  
boral laneratze eta gizarteratzeari lagun-  
tzeako programak  
prórroga luzapena

## **r**

recargos, intereses y costas errekarquak, in-  
teresak eta kostuak  
recibo de finiquito kitoaren ordainagiria  
reconocimiento médico mediku-azterketa  
recursos humanos giza baliabideak  
registro de prestaciones sociales públicas  
gizarte prestazio publikoien erregistroa  
reincidencia berrerortzea  
representante de los trabajadores langileen  
ordezkaria  
representatividad sindical ordezkariatasun  
sindikala  
reserva de puestos de trabajo lanpostuak  
erreserbatzea  
responsable solidario erantzule solidarioa

## **S**

salario mínimo interprofesional lanbide ar-  
teko gutxieneko soldata  
sanción zehapena  
sanción accesoria zehapen osagarria  
seguridad e higiene segurtasun eta higiena  
Seguridad Social Gizarte Segurantza  
seguridad y salud de los trabajadores langi-  
leen segurtasun eta osasuna  
señalización de seguridad segurtasun-seina-  
leak jartzea  
servicio público de empleo enplegu-zerbi-  
tzu publikoa  
sigilo profesional lanbide-isilpekotasuna

**sin fines lucrativos** irabazteko asmorik gabe  
**sindicato** sindikatua  
**sistema contable** kontabilitate-sistema  
**situación de exclusión social** gizarte-bazterketako egoera  
**sociedad cooperativa** kooperatiba-sozietatea  
**sociedad cooperativa europea** kooperatiba-sozietate europarra  
**sociedad europea** sozietate europarra  
**subcontratista comitente** azpikontratista komisio-emailea  
**subinspector** ikuskatzaileordea  
**subrogar** subrogatu  
**sujeto infractor** subjektu arau-hauslea  
**sujeto responsable** subjektu erantzulea  
**suspensión de actividad** jarduera-geldiera

## t

**tablón de anuncios** iragarki-taula

**tanto de culpa** erruduntasun-testigantza  
**Tesorería General de la Seguridad Social** Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusia  
**trabajador a tiempo parcial** lanaldi partzialeko langilea  
**trabajador temporal** aldi baterako langilea  
**trabajadores por cuenta ajena** besteren konturako langileak, besteren kontura diharduten langileak  
**trabajadores por cuenta propia** beren konturako langileak, beren kontura diharduten langileak  
**trabajos de colaboración social** gizarte-lankidetzako lanak

## v

**vacante** lanpostu hutsa



eman ta zabalaztu



Universidad Euskal Herriko  
del País Vasco Unibertsitatea