

ÀSEMPLEO

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS

Texto definitivo

2 de octubre 2019

ÍNDICE

PREÁMBULO

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

TÍTULO II. OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS.

TÍTULO III. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO.

CAPÍTULO I. Reglas generales

CAPÍTULO II. Comisión Ética y de Buenas Prácticas (CEBP)

CAPÍTULO III. Régimen disciplinario

CAPÍTULO IV. Consultas

CAPÍTULO V. Instrumentos de verificación general

TÍTULO IV. ACCIÓN DE ASEMPLEO ANTE MALAS PRACTICAS DE EMPRESAS NO ASOCIADAS.

PREAMBULO

ASEMPLEO tiene como objeto la representación, defensa y fomento de los intereses de las empresas del sector del trabajo temporal, Agencias de Colocación, formación de trabajadores y, en general, de las empresas del sector de la intermediación laboral privada, respecto a las instituciones y Administraciones públicas, organismos reguladores y a las organizaciones empresariales y sindicales, tanto a nivel nacional como internacional.

De conformidad con lo establecido en sus Estatutos, entre sus fines se encuentra la promoción del control riguroso del cumplimiento de la legislación vigente y de las buenas prácticas en el sector del trabajo temporal y de la intermediación laboral privada en general, colaborando activamente con las administraciones públicas y los organismos reguladores.

En este contexto, para el cumplimiento de dichos fines, fue aprobado el Código Ético, de Buenas Prácticas y de Conducta, por unanimidad, en la Asamblea General de ASEMPLEO en fecha 25 de junio de 2015, que determina unas normas mínimas encaminadas al compromiso y responsabilidad ética en la gestión de las actividades asumidas por ASEMPLEO y cualquiera de sus asociados. No obstante, desde que fuera aprobado el citado Código, han tenido lugar numerosos cambios regulatorios a nivel nacional y comunitario, que obligan a realizar adaptaciones de diversa índole en su articulado.

A tal efecto, el presente Código de Buenas Prácticas contiene una regulación más ambiciosa y rigurosa respecto al primitivo Código Ético, de Buenas Prácticas y de Conducta, que queda derogado por el presente texto. Su principio orientador se encuentra encaminado a ordenar el cumplimiento estricto, por parte de las empresas asociadas, de las obligaciones legales, éticas, así como a establecer una serie de buenas prácticas en lo referente a los derechos laborales y sindicales de los trabajadores.

El presente Código de Buenas Prácticas consta de un total de treinta artículos, que se encuentran divididos en cuatro títulos.

El Título I establece el ámbito de aplicación del Código, su vigencia, así como su desarrollo e interpretación. Esta nueva regulación evidencia la madurez de esta Asociación de la que forman parte la gran mayoría de las empresas del sector en comparación con el originario Código Ético, de Buenas Prácticas y de Conducta, dado que ahora sólo resultará de aplicación exclusiva a todas las empresas asociadas a ASEMPLEO y a la propia asociación, como organización empresarial, así como a sus órganos de gobierno, personal directivo, personal y colaboradores externos.

El Título II constituye el núcleo vertebral del Código en el que se regulan los principales aspectos sustantivos, es decir, obligaciones y compromisos más allá del cumplimiento de la legislación vigente en el sector. En particular, el artículo 5 establece políticas de protección de los derechos de los trabajadores cedidos, entre las que se incluye la obligación de los asociados de implantar mecanismos que contribuyan a identificar, prevenir y mitigar posibles incumplimientos y, en su caso, reparar los efectos sobre los derechos de los trabajadores que hayan provocado o contribuido tales incumplimientos.

El artículo 6 establece la estricta prohibición de cualquier tipo de contraprestación por parte de los trabajadores a las empresas asociadas. Por su parte, los artículos 7 a 12 se ocupan de establecer políticas de transparencia en las obligaciones contractuales, de igualdad de trato, de formación, obligaciones para velar por la seguridad y salud de los trabajadores, así como medidas para el fomento de la diversidad. Los artículos 12 y 13 describen el régimen de acciones de publicidad, marketing y de competencia leal de las empresas asociadas, tanto en el ejercicio de su actividad comercial, como en sus relaciones con los clientes.

En lo que respecta a los cambios regulatorios más recientes, el artículo 14 incorpora las obligaciones de protección de datos de carácter personal, con arreglo a Reglamento General de Protección de Datos 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016. Finalmente, el último artículo del Título II establece la previsión de un Protocolo Interno de Buenas Prácticas relativo a las relaciones comerciales con el Sector Público en observancia de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

El Título III regula las garantías del cumplimiento del Código por las empresas asociadas. En particular, el Capítulo I establece una serie de obligaciones generales a los asociados y protocolo de actuación en caso de discrepancias con otros códigos de conducta.

Por su parte, el Capítulo II se ocupa de regular en los artículos 19 y 20 la composición y funcionamiento de la Comisión Ética y de Buenas Prácticas, que se configura como órgano de supervisión y control independiente al que se atribuyen funciones para garantizar el control del cumplimiento de lo dispuesto en el Código. Esta última regulación pone de relieve el firme compromiso de ASEMPLEO de establecer políticas comunes para las empresas asociadas para el cumplimiento del Código.

El Capítulo III del Título III ordena el régimen disciplinario por incumplimiento de las previsiones del Código. En concreto, el artículo 21 diferencia entre infracciones graves y menos graves en función de las conductas o artículos infringidos, y el 22 introduce *ex novo*, una serie de sanciones pecuniarias respecto al derogado Código Ético, de Buenas Prácticas y de Conducta. Por último, los artículos 24 a 26 regulan el procedimiento sancionador, cuya instrucción será llevada a cabo por la Comisión Ética y de Buenas Prácticas. Asimismo, se establecen una serie de

garantías para las empresas asociadas mediante el establecimiento de un proceso de diálogo con el infractor, además de un trámite de alegaciones antes de la terminación del procedimiento.

Otra de las novedades del presente Código se encuentra encaminada a establecer mecanismos para garantizar su cumplimiento por parte de las empresas asociadas. En concreto, el Capítulo V, establece la necesidad de que todas las empresas asociadas presenten dentro del primer trimestre de cada año una Declaración Responsable relativa al cumplimiento de todas las obligaciones establecidas en el Título II del Código, cuya falta de veracidad podrá implicar la expulsión del asociado.

Finalmente, el Título IV prevé un protocolo de actuación para la eliminación de malas prácticas de empresas no asociadas con motivo del incumplimiento de la legislación sectorial aplicable a las empresas de trabajo temporal y a los derechos de los trabajadores.

La regulación contenida en este Código refuerza la voluntad de ASEMPLEO por el establecimiento de una serie de políticas comunes que deben ser seguidas por las empresas asociadas con la determinación de velar por el cumplimiento de sus obligaciones legales y éticas.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. **Ámbito de aplicación.**

1. El presente Código es de aplicación:

- (i) A todas las empresas asociadas a ASEMPELO.
- (ii) A ASEMPELO como organización empresarial, así como a sus órganos de gobierno, personal directivo, personal y colaboradores externos.

2. Las empresas asociadas estarán obligadas al cumplimiento de este Código en cualquier actividad empresarial que desarrollen en el marco de lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

3. Las empresas asociadas a ASEMPELO podrán incluir en sus propuestas contractuales, así como en cualquier otra documentación empresarial, comercial o promocional la mención a esta circunstancia.

Artículo 2. **Vigencia del Código.**

1. Una vez aprobado por la Asamblea General de ASEMPELO conforme a lo establecido en los Estatutos, el presente Código será comunicado a todas las empresas asociadas y publicado en el sitio *web* oficial de la Asociación.

2. Las disposiciones de este Código serán plenamente exigibles a las empresas asociadas desde la fecha de publicación del mismo en el sitio *web* oficial de ASEMPELO.

3. El Código, sus normas de desarrollo y las resoluciones interpretativas de alcance general se publicarán, debidamente actualizadas, en el sitio *web* oficial de la Asociación, permaneciendo accesibles para todas las empresas y para el público en general de forma permanente. Se velará por el cumplimiento de esta obligación sin menoscabo del derecho a la privacidad de las personas y de la reputación de las empresas.

4. De conformidad con lo establecido en el Artículo 7 de los Estatutos, a partir de la fecha de aprobación del presente Código, la solicitud de incorporación a ASEMPELO de cualquier empresa deberá presentarse acompañada del compromiso formal de cumplir estrictamente con las obligaciones impuestas en aquél.

5. El presente Código deroga y sustituye al Código Ético, de Buenas Prácticas y

de Conducta, aprobado en la Asamblea General Ordinaria de 25 de junio de 2015.

Artículo 3. Desarrollo e interpretación del Código.

Corresponde a la Junta Directiva, a propuesta de la COMISIÓN ÉTICA Y DE BUENAS PRACTICAS (CEBP):

- (i) Dictar las normas complementarias y de desarrollo de este Código que se consideren pertinentes. En particular, deberá aprobar las políticas, manuales y reglamentos internos que procedan para concretar e implantar las normas de conducta contenidas en el presente Código.
- (ii) Adoptar Resoluciones interpretativas de las disposiciones de este Código. Cuando estas pudieran tener alcance general se publicarán en el sitio *web* oficial de ASEMPELO.
- (iii) Resolver cualesquiera controversias y conflictos que pudieran surgir entre las empresas asociadas en relación con la interpretación y aplicación del presente Código.

Artículo 4. Referencias al Código de Conducta en los Estatutos.

Todas las referencias al Código de Conducta en los Estatutos de ASEMPELO deberán entenderse realizadas al presente Código de Buenas Prácticas.

TÍTULO II. OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS

Artículo 5. Derechos de los trabajadores cedidos.

1. Las empresas asociadas velarán por el respeto a los derechos de los trabajadores cedidos, adoptando un compromiso público, y al más alto nivel, de asumir su responsabilidad en este ámbito, cumpliendo en todo caso con las disposiciones contenidas en la normativa que resulta de aplicación al sector del trabajo temporal y de la intermediación laboral en España.

2. Con el fin de velar por los derechos de los trabajadores, las empresas asociadas deberán articular mecanismos de seguimiento respecto de la actividad que desarrollan los trabajadores cedidos, así como de las distintas entidades o colectivos con los que se relacionan en el ejercicio de su actividad.

A estos efectos, las empresas asociadas deberán adoptar las siguientes medidas:

- (i) La implantación de políticas que contribuyan a identificar, prevenir y mitigar

posibles incumplimientos de los derechos de los trabajadores en el ejercicio de su actividad.

- (ii) El establecimiento de mecanismos que permitan reparar los efectos sobre los derechos de los trabajadores que hayan provocado o contribuido a provocar tales incumplimientos.

Artículo 6. Prohibición de percibir remuneración alguna procedente de las personas demandantes de empleo.

Las empresas asociadas no podrán percibir de los demandantes de empleo, de forma directa o indirecta, en su totalidad o parcialmente, ninguna clase de honorario o tarifa, por gastos de selección o contratación para la puesta a disposición del trabajador en favor de las empresas usuarias o por las actuaciones que se lleven a cabo en su condición de Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 7. Transparencia en las obligaciones contractuales.

1. Las empresas asociadas garantizarán que todos los trabajadores disponen de información detallada sobre sus condiciones laborales, conforme a lo redactado en el contrato, de forma que conozcan perfectamente la naturaleza y tipo de trabajo a realizar.

2. Las empresas asociadas garantizarán asimismo que todos los contratos de puesta a disposición y los contratos de trabajo que suscriban reflejen con absoluta transparencia, claridad y detalle las condiciones esenciales de trabajo y empleo del trabajador.

3. Las empresas asociadas deberán respetar los principios de objetividad y transparencia en el cálculo de la retribución de los trabajadores temporales, de acuerdo con lo exigido por la normativa nacional.

4. Las empresas asociadas garantizarán en todo caso que los contratos de puesta a disposición y los contratos de trabajo reflejen con absoluta transparencia, claridad y detalle la totalidad de las retribuciones del trabajador, fijas y variables, de forma que puedan conocerse, sin ninguna excepción, todos los conceptos y complementos que integran dicha retribución.

Artículo 8. Principio de igualdad de trato.

Las empresas asociadas garantizarán el estricto cumplimiento de la exigencia jurídica consistente en que durante los períodos de prestación de servicios en aquellas se apliquen a los trabajadores las mismas condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto, conforme a lo establecido en la legislación española y de la Unión Europea y en los Tratados y

Convenios Internacionales en los que es parte España, en todo aquello que les corresponda como Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 9. Formación.

1. Las empresas asociadas garantizarán la formación de sus trabajadores, poniendo a su disposición los medios y recursos necesarios, con arreglo a elevados estándares de calidad.
2. Los programas de formación que se desarrollen en las empresas propiciarán la actualización de sus conocimientos y competencias en un entorno de igualdad de oportunidades, igualdad de género y promoción de la diversidad.
3. Las empresas asociadas deberán evaluar periódicamente las necesidades de formación de sus trabajadores, con el fin de adaptar los programas de formación existentes.
4. La calidad de los programas formativos sectoriales constituye un objetivo esencial de ASEMPELO y, por ello, deberán ajustarse a unos estándares mínimos que serán fijados y revisados periódicamente por parte de la Junta Directiva de la Asociación.

Artículo 10. Derecho a un entorno saludable y seguro.

1. Las empresas asociadas están obligadas a velar por la seguridad y salud de todos los trabajadores en el puesto de trabajo, con los más elevados estándares de cada uno de los sectores, debiendo realizar con tal fin las siguientes actuaciones:

- (i) Llevar a cabo con el máximo rigor técnico un diagnóstico de riesgos laborales para el personal de estructura, incluyendo los riesgos psicosociales.
- (ii) Respetar de forma rigurosa las normas, políticas y procedimientos relativos a la seguridad y salud en el trabajo.
- (iii) Dar formación a todos los empleados y personas que trabajen en nombre de la empresa sobre los temas de ergonomía, salud laboral, seguridad e higiene.
- (iv) Facilitar información de seguridad de las instalaciones a las personas que desarrollen alguna actividad en las mismas.

2. Las empresas asociadas están obligadas a comunicar inmediatamente a las empresas usuarias cualquier práctica contraria a las normas en materia de prevención de la seguridad y salud de los trabajadores de la que tengan conocimiento, así como la existencia de condiciones laborales inseguras, al objeto de que puedan tomarse a tiempo las medidas oportunas.

Artículo 11. Fomento de la diversidad.

1. Las empresas asociadas garantizarán, mediante la adopción e implantación de políticas adecuadas, el respeto al principio de igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo, garantizando la ausencia de discriminación por circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o cultura, entre otras.
2. Las empresas asociadas deberán tratar, en la medida de lo posible, de fomentar la incorporación de perfiles poco representados o con una reducida participación en el mercado laboral.

Artículo 12. Publicidad.

1. Las empresas asociadas deberán ajustar sus acciones de publicidad y marketing en su actividad en el ámbito de la intermediación laboral y como Empresas de Trabajo Temporal a las reglas éticas contenidas en el Código Consolidado de Prácticas Publicitarias y Mercadotecnia de la Cámara Internacional de Comercio (ICC), y, en particular a las Disposiciones Generales en Materia de Publicidad Comercial y Mercadotecnia (artículos 1 a 26).
2. A los efectos señalados en el apartado anterior, las empresas usuarias establecerán políticas y protocolos internos adecuados.

Artículo 13. Competencia.

1. Las empresas asociadas deberán competir lealmente tanto en el ejercicio de su actividad comercial como en sus relaciones con los clientes. A tal efecto, no realizarán ninguna conducta ni incurrirán en prácticas que, directa o indirectamente, pudieran resultar contrarias a la legislación comunitaria y española, conforme a la interpretación realizada por los organismos reguladores, ajustándose en su actuación al contenido de todas las recomendaciones oficiales, códigos de conducta y criterios de actuación aprobados por aquellos.
2. Si, como consecuencia del incumplimiento de lo dispuesto en el apartado anterior, se originaran controversias entre empresas asociadas, se deberá fomentar por parte de ASEMPLEO acudir a la celebración de acuerdos entre las partes o a fórmulas de arbitraje como vía de resolución.

Artículo 14. Protección de datos de carácter personal.

1. Las empresas asociadas y usuarias realizarán el tratamiento de los datos de carácter personal de los trabajadores con arreglo a la naturaleza de los mismos, adoptando las medidas técnicas y organizativas, así como las políticas y protocolos internos adecuados. Estos tratamientos se realizarán con plena sujeción a las disposiciones del Reglamento General de Protección de Datos

(Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 -RGPD) y la Ley Orgánica de Protección de Datos dictada para completar las previsiones de aquel, así como sus normas de desarrollo, en particular las Instrucciones, Recomendaciones, Resoluciones y Acuerdos de carácter general adoptados por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) y las Autoridades competentes de las Comunidades Autónomas.

2. Desde ASEMPELO se promoverá la adopción de Códigos de Conducta sectoriales en materia de protección de datos conforme a lo establecido en el artículo 40 del RGPD, o, en su caso, la adhesión a Códigos de Conducta elaborados por otras Autoridades, organismos, entidades u organizaciones, así como a sus mecanismos de control y supervisión.

Artículo 15. Relaciones comerciales con el Sector Público.

1. Las empresas asociadas deberán observar un comportamiento con los más elevados estándares éticos en sus relaciones comerciales con las Administraciones públicas y las entidades que integran el sector público sometidas al ámbito de aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

2. ASEMPELO desarrollará un Protocolo Interno de Buenas Prácticas relativo a las relaciones comerciales con el Sector Público, estableciendo las reglas de comportamiento y buenas prácticas en esta materia.

TÍTULO III. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

CAPÍTULO I. REGLAS GENERALES

Artículo 16. Sumisión de las empresas a las reglas de aplicación del Código.

1. Las empresas asociadas asumen las siguientes obligaciones:

- (i) Respetar los principios recogidos en el presente Código.
- (ii) Aplicar con carácter prioritario sus disposiciones respecto de otros sistemas de autorregulación que pudieran ser aplicables a las empresas asociadas, salvo que estos fueren más estrictos y exigentes que las disposiciones del presente Código.
- (iii) Someterse a las decisiones de órganos de control establecidos en el presente Código.

2. Las empresas asociadas serán responsables en todo caso de los incumplimientos realizados por ellas mismas, por sus directivos o empleados, así como por cualquier sociedad o empresa de su grupo o entidad sin ánimo de lucro vinculada o dependiente del mismo, así como por cualquier tercero que actúe en su nombre o bajo su control.

Artículo 17. Discrepancias con otros códigos de conducta.

Si se produjere un conflicto entre las reglas de diferentes códigos deontológicos que resulten de aplicación a una misma empresa asociada, prevalecerá la norma más estricta o restrictiva.

Artículo 18. Cumplimiento del Código por el personal de las empresas asociadas.

Las empresas asociadas deberán adoptar medidas eficaces y velarán para que el personal de las mismas esté informado y cumpla en todo momento con las disposiciones de este Código y la normativa aplicable.

CAPÍTULO II. COMISIÓN ÉTICA Y DE BUENAS PRÁCTICAS (CEBP)

Artículo 19. Composición.

1. Con el fin de garantizar el control del cumplimiento de lo dispuesto en este Código existirá en ASEMPLEO una Comisión Ética y de Buenas Prácticas (CEBP).

2. La CEBP estará compuesta por tres Miembros de pleno derecho designados por la Junta Directiva en la forma señalada en este artículo. Entre ellos elegirán un Presidente.

3. Los miembros de la CEBP serán profesionales externos de reconocido prestigio y honorable trayectoria, sin dedicación permanente a ASEMPLEO.

Serán designados para el cargo por un periodo de tres años, renovables, a propuesta del Presidente de ASEMPLEO, por acuerdo de la Junta Directiva, adoptado con el sistema de doble mayoría establecido en los Estatutos. Podrán ser removidos del cargo antes del vencimiento de su mandato por decisión motivada de la Junta Directiva, adoptada por mayoría simple, a iniciativa de su Presidente, cuando concurran causas graves y justificadas para ello.

4. Los miembros de la CEBP serán imparciales, por lo que no podrán ser empleados ni colaboradores externos permanentes de ASEMPLEO ni de ninguna de sus empresas asociadas.

5. A las reuniones de la CEBP asistirá, con voz y sin voto, el Secretario de la Junta Directiva de ASEMPELO, que tendrá la condición de Secretario de la Comisión. Asimismo podrá asistir, si lo estima pertinente y cuando la naturaleza de los asuntos a tratar lo aconseje, con voz y sin voto, el Presidente de ASEMPELO.

6. La CEBP se entenderá debidamente constituida cuando asistan a la reunión los tres Miembros del órgano y el Secretario.

7. Los acuerdos de la CEBP serán adoptados por mayoría de sus miembros de pleno derecho.

8. El Secretario podrá designar un Vicesecretario. Este será un Letrado en ejercicio encargado de asistirle en su tarea y, en su caso, reemplazarle ocasionalmente en caso de vacante o ausencia.

9. Corresponde al Secretario:

- (i) Convocar las reuniones de la Comisión, adjuntando el orden del día de las mismas, y levantar acta de los acuerdos que se adopten en las sesiones.
- (ii) Asesorar legalmente a la CEBP en todas las decisiones que adopte, así como en relación con los procedimientos a seguir.
- (iii) Velar por el cumplimiento de los acuerdos de la CEBP, interesando de los órganos de ASEMPELO la adopción de las medidas y actuaciones pertinentes.

Artículo 20. Funciones.

1. La CEBP tendrá las siguientes funciones:

- (i) Velar por la correcta aplicación del Código emitiendo Instrucciones interpretativas de su contenido, que serán obligatorias para todas las empresas asociadas desde su publicación en el sitio *web* oficial de ASEMPELO.
- (ii) Resolver las consultas que le planteen las empresas asociadas, en los términos señalados en el Capítulo IV del presente Título.
- (iii) Proponer a la Junta Directiva disposiciones de desarrollo del presente Código, elaboradas a iniciativa propia o a propuesta del Presidente de ASEMPELO, así como Guías de Buenas Prácticas y Protocolos.
- (iv) Proponer a la Junta Directiva modificaciones o adaptaciones en el presente Código.

- (v) Proponer a la Junta Directiva o a la Asamblea General las sanciones a imponer por las infracciones de este Código en los términos establecidos en el Capítulo III de este Título.

Para el ejercicio de estas funciones, la CEBP ostentará facultades inspectoras para constatar los hechos denunciados y las presuntas infracciones del Código.

2. La CEBP se reunirá cuando lo soliciten los órganos de gobierno y representación competentes de ASEMPELO o cuando sea necesario para tratar asuntos relativos a procedimientos disciplinarios o resolución de consultas.

CAPÍTULO III. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 21. Infracciones.

1. Las infracciones de las obligaciones establecidas en el Título II de este Código serán sancionadas por ASEMPELO.
2. Las empresas asociadas aceptan que ASEMPELO, tras seguir el procedimiento regulado en el presente Código, podrá imponerles las sanciones establecidas en este Capítulo, estando obligadas a acatarlas.
3. Las infracciones de las disposiciones contenidas en el Título II de este Código se califican como graves y menos graves.
4. La gravedad de las infracciones se determinará con arreglo a los siguientes parámetros:
 - (i) La entidad y relevancia de la infracción.
 - (ii) El perjuicio generado a causa de la infracción para la imagen y reputación del sector del trabajo temporal y de la intermediación laboral en España.
 - (iii) El beneficio económico obtenido por la empresa derivado de la infracción.
 - (iv) La existencia de competencia desleal frente a otras empresas.
 - (v) La generalización de la infracción, o su comisión de forma organizada y sistemática.
 - (vi) La reincidencia en la infracción. En este sentido, la concurrencia en un mismo año de dos infracciones de las calificadas como menos graves dará lugar, en todo caso, a la calificación de la segunda como grave.
5. En todo caso, tendrán siempre la consideración de infracciones graves las siguientes:

- (i) El incumplimiento doloso de obligaciones sustantivas contenidas en la normativa legal aplicable al sector en el que operan las empresas asociadas, y en particular:
 - a. La infracción de la legislación laboral reguladora de los derechos de los trabajadores, con menoscabo relevante de los mismos;
 - b. la infracción de la legislación reguladora de la intermediación laboral y de la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal, en especial de los requisitos para el ejercicio de la actividad;
 - c. la infracción de la legislación de la Seguridad Social y del sistema de cotizaciones sociales;
 - d. la infracción de la legislación en materia de seguridad e higiene en el trabajo y prevención de riesgos laborales; y
 - e. la infracción de la legislación en materia de protección de datos de carácter personal de los trabajadores.
- (ii) La formulación deliberada de denuncia falsa ante ASEMPELO con el único o principal objetivo de perjudicar la actividad y el buen nombre de otra empresa del sector.

6. Tendrá la consideración de infracción menos grave el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en el Título II de este Código, cuando no esté tipificado como grave.

Artículo 22. Sanciones.

1. Atendiendo a los criterios señalados en el artículo 21, se podrá acordar la imposición de todas o alguna de las siguientes sanciones:

- (i) En el caso de infracciones graves:
 - (a) Multa desde 6.000 hasta 60.000 euros.
 - (b) Suspensión de la condición de empresa asociada por un periodo de tiempo no inferior a tres meses ni superior a dos años.
 - (c) Expulsión definitiva de la Asociación.
- (ii) La no aceptación de las sanciones previstas en las letras (a) y (b) del apartado (i) anterior llevará aparejada la expulsión definitiva de la Asociación.
- (iii) Las infracciones menos graves serán sancionadas con un apercibimiento formal por escrito, en el que se advertirá a la empresa infractora que la

comisión de una segunda infracción de las calificadas como menos graves en el plazo de un año desde la comisión de la primera supondrá la recalificación como infracción grave, con la imposición de las sanciones que correspondan para esta clase de infracciones conforme a lo dispuesto en el apartado (i) anterior.

2. En supuestos de especial gravedad, y sin perjuicio de las sanciones expuestas en el presente artículo, desde ASEMPLEO podrán tomarse las medidas que se consideren adecuadas para garantizar el cumplimiento del presente Código.

3. El que hubiere sido expulsado de la Asociación en aplicación de lo previsto en el apartado 1.(ii) del presente artículo no podrá solicitar la readmisión como miembro de ASEMPLEO hasta transcurridos dos años desde su efectiva expulsión.

Artículo 23. Finalidad de las sanciones pecuniarias.

Cuando la sanción impuesta fuere pecuniaria su importe tendrá la naturaleza de ingreso ordinario de la Asociación, pudiendo destinarse exclusivamente a la satisfacción de los objetivos propios del presente Código.

Artículo 24. Procedimiento sancionador.

1. El procedimiento para imponer a una empresa asociada alguna de las sanciones señaladas en los artículos precedentes podrá iniciarse:

- (i) a instancia del Presidente de ASEMPLEO, como consecuencia de cualquier información recibida, previa realización de las comprobaciones preliminares pertinentes;
- (ii) mediante denuncia formulada por cualquier empresa asociada;
- (iii) mediante denuncia formulada por tercero que acredite un interés legítimo.

2. Las denuncias a que se refieren los números (ii) y (iii) del apartado anterior se dirigirán al Presidente de ASEMPLEO y deberán incluir, al menos, los siguientes datos:

- (i) Identificación del denunciante y denunciado. En ningún caso serán admisibles las denuncias anónimas.
- (ii) Exposición detallada de los hechos constitutivos de la presunta infracción.
- (iii) Documentos o medios de prueba, al menos indiciarios, en que se fundamente la denuncia.

3. En caso de que la denuncia no esté completa, al no incluir al menos los datos relacionados en el apartado anterior, se requerirá al denunciante para que, en el

plazo de cinco días, subsane los defectos indicados.

Transcurrido el plazo sin que se haya cumplido el requerimiento, se procederá al archivo de la denuncia.

4. Si la denuncia reúne los requisitos establecidos en este artículo, se dará traslado de la misma con una sucinta nota preliminar a la CEBP para que el asunto sea objeto de análisis por la referida Comisión.

Artículo 25. Tramitación del procedimiento.

1. Recibida la comunicación del Presidente de ASEMPELO por la CEBP, ésta acordará la incoación del procedimiento sancionador, si entiende que, conforme a los datos obrantes en el expediente, podría concurrir una o varias de las infracciones previstas en el presente Código; ordenando el archivo de las actuaciones en caso contrario.

2. Una vez incoado el procedimiento sancionador, la CEBP podrá acordar, si las circunstancias y características de escasa gravedad de la infracción así lo aconsejan, que antes de proseguir su tramitación tenga lugar un diálogo con el presunto infractor y de obtención de información del mismo por un plazo máximo de un mes.

3. Si a resultas de este periodo de diálogo la empresa afectada admitiera la existencia de un incumplimiento de las disposiciones del Código y dicho incumplimiento no tuviere carácter grave, se comunicará esta circunstancia a la Junta Directiva, que podrá dar por concluido el procedimiento con un apercibimiento de carácter no-público, siempre y cuando la empresa afectada se comprometa a adoptar en el futuro las medidas necesarias para subsanar el incumplimiento producido.

Artículo 26. Propuesta de resolución.

1. Si la CEBP no considera pertinente la apertura de un proceso de diálogo dada la gravedad de las presuntas infracciones, o una vez finalizado aquel sin acuerdo, la referida Comisión acordará proseguir el procedimiento sancionador.

2. En el acuerdo de iniciación del procedimiento sancionador, la CEBP designará un instructor, de entre sus miembros de pleno Derecho, que tramitará el expediente, pudiendo recabar a tal efecto los antecedentes, informes y medios de prueba que estime necesarios para acreditar la existencia de la infracción.

3. El instructor suministrará a la empresa presuntamente infractora toda información relevante sobre la tramitación del expediente, que podrá formular alegaciones por escrito antes de su terminación, así como presentar los medios de prueba que estime oportunos para su defensa.

4. Finalizada la instrucción del expediente, el instructor convocará a la empresa presuntamente infractora a fin de que formule sus alegaciones finales. Evacuado este último trámite, el instructor someterá su propuesta de resolución a la CEBP. La propuesta de resolución podrá consistir en:

- (i) El archivo del procedimiento sancionador incoado, cuando, a su juicio, los hechos constitutivos de la infracción no hubiesen quedado suficientemente acreditados, no respondiesen a una conducta culpable de la empresa o careciesen de trascendencia a efectos sancionadores.
- (ii) El apercibimiento formal a la empresa, cuando la infracción se califique como menos grave.
- (iii) La imposición de alguna de las sanciones previstas en los artículos anteriores en el supuesto de calificarse la infracción como grave.

5. La CEBP decidirá por mayoría sobre la propuesta formulada por el instructor y una vez aprobada la elevará a la Junta Directiva para su ratificación. Si la Junta Directiva no estuviera de acuerdo con el contenido de la propuesta, dictará una nueva resolución que ponga fin al procedimiento sancionador.

Artículo 27. Informe a la Asamblea General.

La Asamblea General de ASEMPLEO será informada anualmente de todas las incidencias relevantes relativas a la aplicación e interpretación del presente Código, así como de todos los procedimientos disciplinarios incoados y de las sanciones impuestas.

CAPÍTULO IV. CONSULTAS

Artículo 28. Consultas.

1. Las empresas asociadas podrán formular consultas sobre la adecuación al Código de una determinada práctica o solicitar una aclaración de carácter más general.
2. Las consultas se formularán ante el Presidente de ASEMPLEO, el cual las trasladará a la CEBP para su contestación.
3. La contestación de las consultas se notificará al interesado en el plazo máximo de un mes desde la fecha en que tuvo lugar la reunión de la CEBP en cuyo orden del día se incluyó el debate de la cuestión.
4. Las consultas de interés general habrán de ser publicadas en el sitio *web* oficial de ASEMPLEO, adoptándose las precauciones necesarias para asegurar

la privacidad de las personas y la reputación de las empresas.

CAPÍTULO V. INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN GENERAL

Artículo 29. Instrumentos de verificación general del cumplimiento del Código.

1. Las empresas asociadas estarán obligadas a formular dentro del primer trimestre de cada año una Declaración Responsable relativa al cumplimiento de todas las obligaciones establecidas en el Título II de este Código y en los Estatutos de ASEMPLERO.
2. A los efectos establecidos en el apartado anterior, la Junta Directiva, previo informe del CEBP, aprobará un modelo uniforme e integrado de Declaración Responsable en el que figurarán debidamente desglosadas e individualizadas, con formato de *check-list*, todas las obligaciones cuyo cumplimiento se certifica. El modelo uniforme de Declaración Responsable se revisará periódicamente por la Junta Directiva, a propuesta del CEBP.
3. Las Declaraciones Responsables a las que se refieren los apartados anteriores serán formalizadas por los órganos o personas con capacidad jurídica de representar y obligar a los asociados.
4. Las Declaraciones Responsables formuladas por las empresas asociadas serán examinadas por el CEBP al objeto de validar su suficiencia con arreglo a las disposiciones de este Código y a las previsiones contenidas en los Estatutos de ASEMPLERO.
5. La omisión del deber de formular la declaración responsable regulada en este artículo, una vez requerido el asociado al efecto por el Presidente, tendrá en todo caso la consideración de infracción grave a los efectos señalados en este Código.
6. La falta de veracidad en la Declaración Responsable, sin perjuicio de otras responsabilidades que pudieran derivarse de la misma, implicará la sanción de expulsión de ASEMPLERO de la empresa asociada, una vez sustanciado el procedimiento regulado en los Estatutos y en este Código.
7. La Junta Directiva, previo informe de la CEBP, podrá acordar, con la mayoría estatutariamente exigida para la aprobación y modificación de este Código, el establecimiento de otros mecanismos complementarios de verificación de las declaraciones responsables y del cumplimiento por las empresas asociadas de las obligaciones establecidas en este Código. Asimismo, si las circunstancias lo aconsejaren, podrá acordar el establecimiento de procesos de certificación basados en normas homologadas para el sector.

TÍTULO IV. ACCIÓN DE ASEMPLEO ANTE MALAS PRÁCTICAS DE EMPRESAS NO ASOCIADAS

Artículo 30. Protocolo de actuación para la eliminación de prácticas contrarias a la legislación vigente por parte de empresas no asociadas.

1. ASEMPLEO asume el firme compromiso de procurar el cumplimiento de la legislación sectorial vigente aplicable a la actividad de las empresas de trabajo temporal y el respeto a los derechos de los trabajadores por parte de las empresas no asociadas.

2. A estos efectos, la Asociación contará con un protocolo de actuación para denuncias que se activará en aquellos supuestos en que se tenga conocimiento de hechos o actuaciones que pudieran ser constitutivas de una infracción de la referida legislación sectorial.