

Delitos contra los derechos de los trabajadores: Introducción (I)

Eva Cañadas Parellada

Licenciada en Derecho. Fiscal ssta. *

* Doctorando por el departamento de Derecho Penal y Ciencias Penales de la UB, título de Suficiencia Investigadora o DEA.

Inicio este trabajo presentando lo que nuestra ley penal califica –o viene a tipificar– como un acto, conducta o acción ilícita en el ámbito de las relaciones laborales, que por su gravedad o consecuencias, y por concurrir determinados requisitos, objetivos y subjetivos, traspasa el límite de lo que puede o debe considerarse como infracción de la normativa laboral –incluso administrativa, en su caso– para concluir que nos encontramos ante un hecho que reviste las características propias de un delito.

Es incuestionable que no todo incumplimiento en materia de derechos y relaciones laborales, aunque sea grave, presupone la comisión de un ilícito penal, ese plus de reproche que convierte un acto sancionable por la jurisdicción laboral en un acto competencia de la jurisdicción penal lo fija nuestro Código Penal.

Éste a su vez, y considerado *ultima ratio* a la que acudir, debe de hacer el esfuerzo de acotar con rigor y ponderar qué conductas son sancionables penalmente, para no acabar convertido en una especie de “remedio” alternativo en el que poder dirimir un conflicto laboral.

Digo esto porque en ocasiones se confunden los límites señalados, y determinadas infracciones e incluso simples incumplimientos de las condiciones laborales son traídos al ámbito de los juzgados y tribunales penales para ser resueltos por éstos; a ello tampoco ayuda la falta de regulación expresa de las conductas típicas que debiera existir en los preceptos penales que recogen los delitos mencionados.

Planteo por tanto el interrogante de si nuestro Código Penal ha sabido dar la respuesta adecuada en esta materia, si ha sabido establecer estos límites, si se ha acertado en la manera de proteger y salvaguardar los derechos de los trabajadores, y lo más importante, cuando debe acudir a exigir la protección penal de estos derechos.

La respuesta a tales cuestiones únicamente podemos obtenerla del análisis pormenorizado de los preceptos que nuestra ley penal dedica a las infracciones punibles en materia de derechos de los trabajadores, junto con las sucesivas, y en ocasiones encontradas, interpretaciones jurisprudenciales y doctrinales; y esa es la tarea que voy a realizar en sucesivos artículos.

Para ello nada más práctico que dar las primeras pinceladas a la materia estableciendo las bases que posteriormente permitirán que nos adentremos en los caracteres propios de cada una de las conductas penadas en los preceptos.

A quienes y a qué se da protección en nuestro Código Penal, quienes pueden ser las personas físicas y jurídicas responsables, y hasta donde alcanza dicha responsabilidad.

Ya les adelanto que en esta materia nuestro Código Penal utiliza el sistema de norma penal “en blanco”, que precisa ser completada con la normativa propia laboral, cuyas leyes y disposiciones administrativas, convenios colectivos y demás normas establecen un conjunto de derechos a favor de los trabajadores.

Nuestro Código Penal se refiere a condiciones laborales o de la Seguridad Social, nos habla incluso de derechos reconocidos constitucionalmente, de infracción de las normas de prevención de riesgos laborales, pero lo hace de forma genérica, como un *numerus apertus*, por ello nos vemos en la necesidad de acudir a la referida normativa para saber si se ha producido o no una infracción de la misma, ante la ausencia en nuestra ley penal de una relación pormenorizada de conductas punibles derivadas de posibles situaciones o actos infractores.

Entrando propiamente en la regulación del código penal actual, es el Título XV el que recoge en sus artículos 311 a 317,

y bajo la rúbrica de los “Delitos contra los derechos de los trabajadores”, las conductas penalmente relevantes en relación con dichos derechos, en general, se considera sujetos pasivos del delito a los trabajadores, y se atribuye a los empresarios o empleadores como autores la condición de sujetos activos.

Señalo esta particularidad porque veremos que no siempre el sujeto activo del delito, esto es el autor, es el empresario o empleador, ya que nuestro código penal incluye entre estos delitos los relacionados con la inmigración clandestina y la emigración fraudulenta, así como el tráfico de personas, en los que se sancionan conductas como la promoción o favorecimiento de la inmigración clandestina de trabajadores a España, la emigración fraudulenta de trabajadores desde España a otro país –mediante engaño o simulación de contrato o colocación– y el tráfico ilegal de mano de obra; figuras delictivas que analizaremos más adelante.

Sistematizando y siguiendo el orden cronológico del actual Código Penal, tenemos como conductas sancionables penalmente:

1º El imponer al trabajador condiciones ilegales de trabajo.

2º El tráfico ilegal de mano de obra, que incluye como conducta delictiva no sólo el tráfico de personas sino también la recluta engañosa de mano de obra, y el emplear trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo.

3º El favorecer o promover la inmigración clandestina y emigración fraudulenta, que es donde pongo el acento en cuanto a que sujeto activo o autor puede serlo cualquier persona, no siendo exigible que se trate de un empresario o empleador.

4º La discriminación en el empleo, que debe ser siempre grave, y que tiene su amparo en la propia prohibición constitucional de cualquier tipo o forma, y por cualquier motivo, de discriminación de las personas en general.

5º La tipificación de la conducta consistente en impedir o limitar el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga de los trabajadores.

6º Y los delitos derivados de la infracción de las normas de prevención de los riesgos laborales, esto es de la seguridad en el trabajo, que incluyen la comisión por imprudencia.

Comprobaremos que nuestra normativa penal, y a pesar de que el título se refiere a los derechos de los trabajadores, incluye también la sanción de conductas que atentan contra bienes jurídicos que no son en sentido estricto derechos de los trabajadores, que son aquéllos de los que debe disfrutar y disponer cualquier ciudadano, trabajador o no, y que garantiza nuestra norma constitucional.

Asimismo, que cuando se hace referencia a trabajadores la norma incluye tanto a los trabajadores nacionales como a los extranjeros, y respecto de estos últimos, tanto en caso de que se encuentren en nuestro país en situación legal, esto es porque disponen del preceptivo permiso de trabajo, como para aquellos otros que por carecer del mismo se encuentran en España en situación administrativa irregular.

En este punto resultará interesante analizar el tratamiento penal que se da a la posible infracción de los derechos de estos trabajadores extranjeros –no nacionales–, ya se encuentren en nuestro territorio en situación legal o irregular, y que son incluidos como posibles sujetos pasivos, víctimas, en los delitos contra los derechos de los trabajadores, cuando existe otro Título en nuestro código penal, el XV bis, en el que expresamente se regulan, tipifican y sancionan los delitos contra los derechos –en general– de los ciudadanos extranjeros, entre los que evidentemente debemos entender incluido el derecho al trabajo.

Estas y otras muchas cuestiones serán el objetivo de mis comentarios, incidiendo también en el análisis de los medios de prueba que se pueden hacer valer en los tribunales para acreditar la posible infracción de los derechos y condiciones laborales de los trabajadores.

El alcance de la labor inspectora de la Administración en caso de accidente laboral cuando se ha interpuesto por la víctima-trabajador una denuncia o querrela por ausencia de medidas de seguridad e higiene en el trabajo; qué validez

probatoria se le da al acta levantada por la inspección, y qué pruebas testificales, documentales y periciales deben aportarse en cada caso.

También trataré el aspecto jurídico procesal, como quiénes en última instancia son los responsables penales y civiles, a quiénes se debe denunciar, pues existen empresas, empresarios y personas jurídicas, examinando hasta dónde alcanza la responsabilidad de cada uno de ellos por los actos ilícitos que se han cometido en sus instalaciones, locales o industria.

En materia de penas, las diferencias con las que se sancionan unas y otras conductas, así como su proporcionalidad, y la agravación de dichas penas en algunos de estos delitos a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero sobre “derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social” (BOE núm. 10, de 12 de enero), que ha supuesto la modificación de algunos de los preceptos de este título dedicado a los delitos contra los derechos de los trabajadores.

Y por último, las consecuencias del posible concurso delictivo entre los hechos tipificados en estos artículos 311 a 317 y otras figuras delictivas de nuestro código penal; como puede ser la confusa línea divisoria entre el tipo básico del art. 318, bis 1 de “*promover, favorecer o facilitar el tráfico ilegal y la inmigración clandestina*” –de personas en general– y el del art. 313, 1º que coincide en el “*promover o favorecer la inmigración clandestina de trabajadores a España*”, al considerar que existe un solapamiento entre ambas figuras que encuentra su única diferencia en la condición del sujeto pasivo como trabajador del art. 313,1 del Código Penal.

Pretende ser una herramienta práctica para conocer, y distinguir, de forma más sencilla y ágil la oportunidad de acudir o no a una vía, la penal, que si bien a todas luces parece de inicio más eficaz puede, en algunas ocasiones y según el caso, no ser la más adecuada u oportuna para salvaguardar y defender los derechos que han sido vulnerados, porque como he señalado al inicio ésta siempre es y debe ser considerada la última vía de control jurisdiccional a la que acudir.