

# Delitos contra los derechos de los trabajadores

## (III)

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.

### LAS PARTES: EL SUJETO ACTIVO II

Las conductas penales descritas en los artículos 315 y 316 del Código Penal, en los que para **ambas** el legislador ha utilizado la forma genérica “los” para designar a posibles autores, siendo el primero de ellos el que prevé expresamente tanto la “actuación en grupo” como “individual, pero de acuerdo con otros”, lo que a mí entender puede acarrear importantes problemas en la determinación de la autoría, en ese acuerdo de voluntades, de esos “otros”.

Siguiendo como hasta ahora el mismo orden señalado por el Código Penal, y agrupados bajo un término que identifica la conducta que se tipifica en cada uno de ellos, tenemos:

**1º La libertad sindical y derecho de huelga:** que como conducta ilícita que vulnera los referidos derechos se penaliza en el artículo 315 del código penal, castigándose con penas de prisión y multa, en su núm. 1 a “*Los que, mediante engaño o abuso de una situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga;* en su núm. 2, con la previsión de imponer la pena superior en grado “*Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con fuerza, violencia o intimidación*”; mientras que en su apartado núm. 3 y último, se prevén las mismas penas que las señaladas en apartado segundo “*A los que actuando en grupo, o individualmente pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga*”.

Encuentran estas libertades su amparo constitucional en los artículos 7<sup>1</sup> y 28<sup>2</sup> de nuestra norma suprema.

No obstante, y como presupuesto para la protección penal de la “libertad sindical” es preciso que ésta sea legítima, es decir que se ejercite respetando tanto los preceptos de la Constitución como la Ley, y que se manifieste en alguna de las modalidades que se recogen en la LO de Libertad Sindical de 1985.

En el mismo sentido la protección constitucional se refleja en el “derecho a la huelga”, como derecho protegido que se atribuye a las personas que prestan a favor de otros un trabajo remunerado o retribuido, pero solo cuando éste se ejercita frente a los patronos o empresarios, con el fin de renegociar con ellos las condiciones laborales de sus contratos de trabajo; pero no lo encuentra cuando se producen perturbaciones en la producción de bienes o servicios así como cualquier alteración que tenga por objeto presionar bien a la Administración Pública bien a los órganos del Estado para la obtención de modificaciones o mejoras concretas.

Ambas conductas comprenden lo que sería el aspecto positivo como el negativo, es decir tanto el derecho a sindicarse o a participar en una huelga (iniciándola, manteniéndose o finalizándola), como el derecho a no sindicarse o no afiliarse y a no formar parte de la huelga convocada, es decir el decidir no secundar una huelga.

La autoría, los posibles sujetos activos del delito, normalmente se extenderá más allá de la figura del empresario o empleador, alcanzando en numerosas ocasiones no sólo a los jefes o encargados sino también posiblemente a los compañeros, trabajadores o empleados que lo son de los sujetos pasivos del delito.

El precepto exige, en su número 1, para la tipificación de la conducta la concurrencia del engaño o del abuso de una situación de necesidad, y en su número 2, que se nos aparece como tipo agravado, el uso de la fuerza, la violencia o la intimidación, por lo que necesariamente se deberá estar a cada caso concreto para poder determinar el grado de participación de los que son directores y responsables de la empresa. Eso es así, porque normalmente para la ejecución de tales actos se habrán valido de “otros, de terceros, trabajadores o no para la consecución del propósito perseguido, pudiendo incluso en estos casos encontrarnos ante supuestos de inducción delictiva.

Dicha afirmación la sostengo en el hecho de que en una sociedad como la actual el trabajador conoce sobradamente su legitimación “para y en” el ejercicio de ambos derechos; unos derechos que por ende también se reconocen a todos sin distinción, trabajadores legales como trabajadores extranjeros ilegales, en contratos válidos y en contratos nulos; por tanto ¿cómo van a producirse estas limitaciones o impedimentos por el empresario o el empleador?

Cualquier propuesta o acuerdo de limitar o impedir el ejercicio de estos derechos constitucionales es nulo de pleno derecho, y podría ser denunciado por el trabajador sin necesidad de acudir a la vía penal para reinstaurar la legalidad.

Por ello sinceramente creo que será difícil ver estas conductas derivadas de un pacto entre partes, especialmente si hablamos del engaño, ya que los trabajadores **acostumbran a estar** perfectamente informados de sus derechos.

No podemos decir lo mismo del abuso, más probable en el caso de los trabajadores en situación de ilegalidad, o en el de las formas de comisión agravadas previstas en el número 2 del precepto, las cuales serán las que con mayor probabilidad acaben llegando a la jurisdicción penal.

Por tanto, y concretando la posible autoría en estas conductas, podremos tener como sujeto activo al empresario o empleador, cuando éste haya directa o indirectamente impedido o limitado el ejercicio de esos derechos, así como la de aquéllos que con su concurso han facilitado la ejecución de los actos que conforman la conducta delictiva, favoreciéndola o asegurando su cumplimiento, ya sea como coautores o como cómplices del delito.

En el último de los supuestos previstos en el precepto, el de *su número 3*, difícilmente veremos el concurso del empresario o empleador como responsable de la conducta que se sanciona.

Parece obvio que el precepto está refiriéndose a “otros” distintos del empresario o empleador, a terceros, que serán normalmente trabajadores, de la misma empresa o de otra distinta –pues son conocidas las huelgas que se producen en determinados sectores de actividad y que afectan a trabajadores de distintas empresas– como también a aquéllos que se conocen familiarmente como “piquetes”, a los que habitualmente se les ha relacionado con el uso de medidas de presión más duras o coercitivas, que nos pueden incluso llevar a sancionar sus actos como un delito de coacciones del artículo 172 del Código Penal, en caso de que realizasen las conductas penadas de “llevar” a la huelga a los trabajadores, para que se unan a ella (iniciándola) o se mantengan en ella (continuándola) sin que exista posibilidad de elección por parte del sujeto pasivo del delito, es decir de los trabajadores.

**2º Seguridad en el trabajo:** con pena de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses, el artículo 316 del código penal castiga a *“Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física”*.

En este caso en materia de autoría situaremos en primer lugar a los empresarios, pero extendiendo el deber de seguridad e higiene a un amplio círculo de personas que igualmente podrán cometer este delito.

Esto se explica porque para la comprobación de la infracción y de su gravedad debemos acudir a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) y al artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores. Situamos al empresario en primer orden de la responsabilidad penal y **se puede ampliar** a una serie de personas que distintas del empresario también pueden cometer este delito.

Como delito especial solo podrán ser autores del delito aquéllos que están *legalmente obligados* a *facilitar* a los trabajadores *los medios necesarios* para desempeñar su trabajo con arreglo a las medidas de seguridad e higiene adecuadas.

Por tanto según el artículo 14 de la LPRL el obligado a facilitar esos medios al trabajador es el empresario, sin que quepa hacer distinciones entre empresario principal, contratista o subcontratista, ya que a estos efectos todos son empresarios.

En el caso de la contratación mediante las empresas de trabajo temporal (ETT) el tema resulta un tanto más complejo; aquí acudiremos a la regulación prevista en el artículo 28, 5<sup>º</sup> de la LPRL. Pero en definitiva se traduce en que se la empresa usuaria es responsable de las condiciones de ejecución, siendo la tarea de información compartida entre ésta y la ETT; lo

mismo sucede con la de formación, en tanto que la ETT es responsable de elegir al trabajador y la empresa usuaria debe verificar el cumplimiento de esa obligación.

No obstante lo dicho, en materia de seguridad el tema es complejo, ya que conforme al artículo 30 y siguientes de LPRL, se abre todo un tejido de responsabilidades que van más allá de la cúspide empresarial, es decir que el deber de seguridad no sólo compete al empresario sino que se convierten también en garantes de la misma los escalones más próximos a las tareas de ejecución del trabajo, entre los que se incluyen los representantes legales de los trabajadores.

He señalado con anterioridad que el precepto habla de “*los obligados*”, por lo que en este sentido el Tribunal Supremo ha llegado a establecer la ya referida “*responsabilidad en cascada*” que supone que la condición de sujeto activo del delito no recaerá únicamente en el empresario, que actúe directamente o por delegación, sino en todos aquellos que tienen la posibilidad práctica de evitar la situación de **riesgo** y estando jurídico-laboralmente obligados a hacerlo no lo hacen. Es por tanto en este punto donde encontramos limitada la responsabilidad penal del artículo 316 del CP.

El otro criterio que se ha señalado, y que nos sirve para poder acotar la figura del sujeto activo del delito, nos viene dado por la propia descripción que configura el precepto, esto es, la de aquéllos que “*no faciliten los medios necesarios*” para garantizar la seguridad en la realización del trabajo; por ello no todos los obligados “a actuar” por la legislación laboral pueden ser sujeto activo del delito sino “solo los obligados a facilitar esos medios”, por lo que establecido en términos tan amplios pueden ser autores cualesquiera de los obligados a proporcionar seguridad que omitan el facilitar los medios para ello necesario.

No puede despreciarse por tanto la dificultad que entraña el precepto en esa determinación, porque en numerosas ocasiones nos encontraremos con el supuesto que el empresario no ha participado como ejecutor directo en el hecho, que se ha delegado en mandos intermedios, que existen delegados de prevención de riesgos laborales, trabajadores responsables en el comité de prevención e incluso empresas que tienen externalizado todo lo relacionado con la materia de prevención y seguridad, distinguiéndose por tanto el supuesto de intervención directa del empresario en los hechos y los protagonizados por sus representantes sin su intervención en el hecho.

Por ello para facilitar, de ser preciso, la tarea a la hora de establecer la autoría, en la mayoría de las ocasiones deberemos estar al supuesto en concreto, tarea más sencilla en el caso de que se trate de empresas pequeñas o medianas, en donde la delegación de funciones es reducida, y se puede apreciar la concurrencia de la responsabilidad del empresario en la toma de decisiones y en el conocimiento directo de las medidas de seguridad existentes en la empresa, junto con el que concurrirá la responsabilidad de los que resulten como tales en la producción del accidente; mientras que en aquellas empresas más grandes con funciones más jerarquizadas puede ser tarea más complicada, pero no debemos olvidar, y por tanto destacar como centro de atención de la responsabilidad, quién ocupa la posición de garante de esas medidas, y no me refiero al que está obligado a su ejecución material sino al que está obligado a que existan y se faciliten a sus delegados o representantes los medios necesarios, quién está obligado originariamente, lo que inexcusablemente nos llevará de nuevo al empresario como autor principal, caso de ser persona física, o a la figura de director, de consejero delegado o de administrador caso de la persona jurídica.

Y en todos los supuestos exista o no el comité de prevención o empresa que sea responsable de la misma, se haya delegado o no esa facultad, y en donde su responsabilidad como autor, ya sea directa o mediata, la tendremos junto a los que obligados también omitieron ese deber.

## NOTAS

- 1 Artículo 7 de la CE, reconoce que la creación y ejercicio de actividades de los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales “son libres dentro del respeto a la constitución y a la Ley” exigiéndoles estructura interna y funcionamiento democrático.
- 2 Artículo 28 de la CE, que establece que todos tienen derecho a sindicarse libremente y reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses.
- 3 Artículo 28,5 de la LPRL; “*La empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Corresponderá además a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información...*”. Pero la empresa de trabajo temporal (ETT) “*será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud... A tal fin... la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas*”. El cuadro general viene desarrollado en detalle en el RD 216/1999 de 5 de febrero que establece las “*disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal (ETT)*”.