

SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y PENALES EN MATERIA LABORAL

SANCIONES ADMINISTRATIVAS

El elenco de faltas y sanciones del E.T.

Para los actos y comportamientos antisindicales que revistan especial gravedad, por su transcendencia social o por su singularidad en la relación de trabajo, el ordenamiento a previsto, además sanciones penales, sanciones administrativas. Estas sanciones aparecen recogidas en los artículos 95 y 96 del Estatuto de los Trabajadores, y mediante las cuales se imponen multas en cuantía variable según la gravedad del acto ilícito llevado a término por el empresario.

En el artículo 95, se consideran infracciones graves:

ð La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de representante y delegados sindicales.

ð La vulneración de los derechos de recaudación y de propaganda atribuidos a las secciones sindicales.

ð La no concesión o el incumplimiento del crédito de horas, local de reuniones y tableros de anuncios a los representantes y las secciones sindicales.

Infracciones muy graves se consideran en el artículo 96:

ð La discriminación por la adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos.

ð La transgresión de las cláusulas ð normativas ð sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos.

ð Las obstrucciones al derecho de reunión (de trabajadores, representantes y secciones sindicales) en los términos que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

ð La vulneración del derecho de asistencia y acceso a los centros de trabajo de los dirigentes de sindicatos más representativos contemplado en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

La doctrina ha venido criticando, como regla general, la clasificación mantenida por el E.T., y la han calificado de bastante superficial, pues no sigue un criterio diferenciador claro y sólido.

De esta manera, se puede apreciar que en esa clasificación se entremezclan la infracción de derechos que el E.T. otorga a todos los sindicatos en la empresa (recaudación y propaganda, por ejemplo) con otros que sólo son reconocidos a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos.

En segundo lugar, la amplitud de los comportamientos contrarios al derecho de reunión, el cual es protegido tanto legal como convencionalmente, y sin importar en este último caso en qué parte del convenio. Esto ha suscitado una abundante problemática en torno a la doctrina, en base a qué se considera parte normativa y obligacional del convenio colectivo.

El profesor García Blasco considera parte normativa del convenio colectivo la que se impone por sí misma a las partes, que no pueden modificar el carácter claramente normativo de las cláusulas. El contenido obligacional, por contra, se suele reservar para aquella parte del convenio que se caracteriza por su naturaleza contractual.

De todas maneras, García Blasco considera que no se puede postular un tratamiento de carácter apriorístico sobre la naturaleza normativa u obligacional de una cláusula, dependiendo, en todo caso, del propio significado particular de la cláusula discutida y de la finalidad o cobertura que persigue.

Por último, también se destaca en la clasificación de las infracciones del E.T. la omisión de algunos aspectos y no de otros dentro de un mismo derecho: en el derecho de participación, no se ha regulado más que los de información y consulta; en el de organización sindical, se ha producido el olvido de todo lo que no suponga la adhesión o no a un sindicato, lo que puede originar que las actuaciones empresariales para la creación de sindicatos amarillos por ejemplo no sean perseguibles administrativamente.

Algunos Problemas Generales.

Ne Bis in Idem.

El principio ð Ne bis in idem ð es un principio perteneciente al orden jurídico-penal, en virtud del cual ningún sujeto podrá ser castigado más de una vez por el mismo hecho.

Lo que el principio proscribe es la duplicidad de sanciones para un mismo sujeto, por un mismo hecho y por sanciones que tengan un mismo fundamento o que tutelen un mismo bien jurídico.

Esto se traduce, ajustándonos al tema que tratamos, en que el principio rechaza que un mismo hecho pueda dar lugar a una sanción penal acompañada de sanción administrativa.

Este era el caso más necesitado de intervención, pues el supuesto de duplicidad de sanciones penales y administrativas era la regla general en el régimen anterior a la Constitución.

Actualmente, esa duplicidad sólo es posible, en opinión del Tribunal Constitucional, o cuando a la responsabilidad penal se acumula la de orden administrativo en los supuestos de ð relación de sujeción especial ð o los sometidos al régimen penitenciario, pero siempre que, además, el interés jurídicamente protegido por la infracción administrativa sea distinto del de la infracción penal y que la sanción sea proporcional a esa protección.

En el Código Penal se establece, en su artículo 8, que los hechos susceptibles de ser calificados con arreglo a dos o más preceptos se castigarán sólo por uno de ellos conforme a las reglas del concurso de leyes.

La aplicación del mencionado principio comporta tres importantes efectos:

I) Ante la imposibilidad de que unos mismos hechos puedan ser enjuiciado como delito o falta y como infracción administrativa, la actuación sancionadora de la Administración debe ceder ante la actuaciones de los tribunales; aquélla no podrá actuar hasta tanto no se hayan pronunciado estos últimos.

II) Si la Jurisdicción estima la existencia de delito o falta, no es posible ya la sanción administrativa.

III) En el caso contrario, ña Administración debe respetar, en su actuación ð a posteriori ð el planteamiento fáctico que aquel ha realizado en el proceso, puesto que no es posible admitir que por el mismo Estado se valoren de distinta forma los hechos. (artículo 3.2 LISOS).

A continuación, procederemos a matizar las anteriores afirmaciones, pues, aunque correctas, no son soluciones transparentes a problemas lineales.

Así, el profesor Arroyo Zapatero critica el que la Administración deba respetar, cuando la Jurisdicción ha estimado la no existencia de delito o falta, el planteamiento que ésta ha realizado en el proceso, y considera que éste ð es el más grave defecto de la regulación del **ne bis in idem** en materia de infracciones laborales ð.

La doctrina se encuentra dividida en relación al principio ð**ne bis in idem**ð en materia laboral.

La parte de la doctrina más radical considera que el campo de las relaciones colectivas no es idóneo para la intervención sancionadora de la Administración.

Otra parte de la doctrina, más matizada, considera incongruente este salto desde la insuficiencia a la desproporción en el intervencionismo administrativo sancionador, que desearían ver recortado en beneficio de la tutela judicial de esos mismos derechos.

En último lugar, destacar que únicamente se contempla la colisión con delitos, pero no con las faltas. La solución más probable es que si la infracción se considera al mismo tiempo falta penal no habría de pasarse el tanto de culpa a la jurisdicción competente, ni interrumpir el propio procedimiento. Pero subsiste la duda de si cabe imponer acumuladamente ambas sanciones en tales casos.

La laguna observada respecto a las faltas penales nos conducen, a su vez, a otros problemas. Se llega así a la acumulación de sanciones de diverso tipo, con soluciones indefinidas. Buen ejemplo de ello sería la STSJ de Cantabria de 30 de Julio de 1.993, en la que se contempla el accidente de un trabajador en su trabajo, que da lugar a una triple consecuencia: la tramitación de un procedimiento administrativo sancionador, en el que es multada la empresa; tramitación de recargo de prestaciones de la Seguridad Social, acordando el recargo del 30% por infracción de medidas de seguridad; y juicio penal de faltas, en el que se condena al empresario como autor de una falta de imprudencia simple con resultado de muerte.

LA POSICIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICO-PENALES HISTÓRICOS.

El Código Penal ha debido acomodarse a la imagen de hombre para condensar las realidades y los valores de nuestro mundo histórico y cultural: la imagen del hombre de un Estado social y democrático de Derecho.

La imagen del hombre a que respondía nuestro Código Penal era la del liberalismo burgués, para el que la sociedad es la suma de hombres formalmente libres e iguales y cuya inserción social fundamental es la propiedad. Los bienes jurídicos fundamentales son: la vida, la libertad y la propiedad, y a tales categorías respondía la parte especial del código penal hasta la reforma de 1983.

Junto a esa tutela de carácter individual privado, los códigos liberales protegían también la esencia colectiva del sistema: el orden socio-económico del liberalismo.

En este orden de principios no podía corresponder al hombre-trabajador protección específica alguna. Su tutela se agotaba en los bienes de su vida, su libertad y su propiedad. Pero, en términos reales, el trabajador sólo encuentra protegida su vida y su libertad de ciudadano, pues lo que precisamente caracteriza la posición del trabajador de la revolución industrial es su carencia de propiedad. Lo único que posee es su "fuerza de trabajo".

Paradójicamente, lo que va a determinar la entrada del trabajador en el código penal es la condición de mercancía de su fuerza de trabajo.

Y así el trabajador aparece en el código penal no en el orden de bienes jurídicos, no en el orden de protección, sino en el orden de represión, en el de sujetos activos de delito, en concreto del delito de coligaciones y huelgas, que se contenía en los Códigos de 1848 y 1870.

Ningún lugar distinto cabía al trabajador en el ordenamiento jurídico-penal de nuestros códigos liberales y tampoco en el Código de 1944.

LOS TRABAJADORES EN EL ORDENAMIENTO PENAL DEL ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO.

La aparición y asentamiento de la figura del trabajador y sus derechos en los ordenamientos jurídicos es una larga marcha que corre pareja a la crisis del Estado liberal que culmina con la instauración del Estado social y democrático de Derecho.

Una larga marcha que tiene su primer hito en la aparición del Derecho del Trabajo, desgajándose del Derecho civil las relaciones de trabajo, en el reconocimiento del derecho de huelga y de la libertad sindical como derechos fundamentales, en la instauración del sistema de seguridad social, etc.

Es el Derecho Penal el sector del ordenamiento en el que la recepción de la figura del trabajador como objeto de protección se presenta más tardíamente.

La protección penal del trabajador y sus derechos es una exigencia constitucional sólo en el Estado social y democrático.

En lo que se refiere a los trabajadores, el catálogo de intereses fundamentales necesitados de protección puede sintetizarse en los siguientes:

a) *Vida y salud* en el puesto de trabajo.

b) *Intereses económicos derivados de la prestación laboral*, particularmente, el salario y la estabilidad en el empleo.

c) *Beneficios y prestaciones de la seguridad social*

d) *Libertad e independencia en el ejercicio de la libertad sindical* en el seno de la empresa y del *derecho de huelga*.

Junto a dichos intereses otros de carácter colectivo, como los relativos a la ordenación del mercado y movilidad laboral, así como todo el sistema público de la seguridad social.

No debe desconocerse que la tutela penal de los derechos de los trabajadores sirve también a la protección de la otra parte de la relación laboral, pues los empleadores infractores de la normativa laboral concurren deslealmente con aquéllos.

DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Bajo este epígrafe nos encontramos una serie de bienes jurídicos cuyo denominador común es su pertenencia al trabajador como sujeto pasivo específico, siendo derechos de carácter personal en cuanto que inciden en uno de los aspectos principales de la persona, que es su condición de trabajador, a pesar de que la dimensión social y colectiva de estos derechos les dé unas connotaciones que permitan considerarlos también como delitos de carácter social.

En este Título del Código Penal, el XV, no se incluyen los delitos contra la Seguridad Social, ya que a pesar de su indudable carácter social estos delitos además de un ataque a la política social del Estado también lesionan a la economía en su conjunto y concretamente al potencial competitivo de las empresas que cumplen sus obligaciones con la Seguridad Social; pero la razón principal del encuadre de estos delitos fuera del Título XV la encontramos en la Exposición de Motivos de la reforma de 1995, donde vemos que se pretende tutelar de manera singular la función recaudatoria de la Tesorería de la Seguridad Social, aunque no se debe olvidar que son los derechos de los trabajadores los que al final se ven afectados por estos delitos, ya que son los principales sostenedores y beneficiarios del sistema.

1) Imposición y mantenimiento de condiciones ilegales de trabajo o de Seguridad Social (Art. 311).

La acción consiste en imponer u obligar a los trabajadores a aceptar determinadas condiciones, por lo que si la aceptación de éstas es libre por parte del trabajador no existirá este delito. Dicha imposición podrá llevarse a cabo mediante engaño o abusando de la situación de necesidad del trabajador, que conoce la ilegalidad de las condiciones pero que no tiene más remedio que aceptarlas. Se impondrán las penas de prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses; si, además, se emplea violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado. En definitiva, lo que importa es que se constriña o se suprima la libertad del trabajador a la hora de la contratación.

El resultado es la imposición de condiciones que perjudican los derechos de los trabajadores por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

2) Tráfico ilegal de mano de obra (Art. 312).

Se parte de infracciones de la normativa sobre contratación de mano de obra, como por ejemplo la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa fuera de las empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas (Ley 10/1994, de 19 de mayo).

La colocación ilegal también parte de una infracción administrativa de las regulaciones existentes en esta materia que configuran los servicios oficiales de colocación como públicos y gratuitos y prohíben las agencias de colocación con fines lucrativos .

Para pasar del ámbito administrativo al penal deberemos constatar, al menos, la puesta en peligro de los derechos de los trabajadores.

Sujeto activo puede serlo cualquiera que trafique con mano de obra, por lo que no se requiere que sea empresario.

La pena es de prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses.

3) Migraciones fraudulentas (Art. 313).

El constante aumento de la emigración clandestina desde países subdesarrollados o en vías de desarrollo a España, o a través de España a otros países europeos, preocupa cada vez más a estos países receptores, no sólo porque ello puede perjudicar los derechos de los trabajadores emigrantes clandestinos, sino sobre todo porque perjudica gravemente a los derechos laborales de los propios ciudadanos afectados por las altas tasas de desempleo. Por ello el primer apartado del Art. 313 eleva a la categoría de delito la inmigración a España de manera clandestina. En el segundo apartado es necesario que exista engaño que determine o favorezca la emigración de alguna persona a otro país fuera de España; el medio engañoso puede serlo cualquiera, pero ha de incidir en la decisión del trabajador a emigrar.

La pena es la misma a la prevista en el anterior artículo.

4) Discriminación laboral (Art. 314).

Aquí se tipifican las formas más graves de discriminación en el trabajo contempladas ya como infracciones en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden social.

El Código Penal exige para castigar la discriminación que haya un previo requerimiento o sanción administrativa y que, a pesar de ello, no se haya restablecido la situación reparando los daños económicos que se hayan podido causar.

El consentimiento del afectado por la discriminación no tiene efectos justificantes debido a la naturaleza irrenunciable del derecho a no ser discriminado.

La discriminación puede revestir muy diversas formas, muchas de ellas disimuladas, cuya finalidad discriminatoria debe deducirse de los hechos: peor retribución a la mujer a igualdad de trabajo que los hombres, reserva de determinados puestos de trabajo a personas de determinada etnia o sexo, etc.

La pena es de prisión de 6 meses a 2 años o multa de 6 a 12 meses.

5) Delitos contra la libertad sindical y el derecho de huelga (Art. 315).

En el apartado primero de este artículo se exige el empleo de engaño o abuso de una situación de necesidad y el resultado de las conductas que se castigan, impedir o limitar la libertad sindical o el derecho de huelga; el bien jurídico tutelado es la libertad sindical y el derecho de huelga cuando se ejerzan correctamente. Al ser un bien jurídico colectivo no es disponible por los particulares, por lo que es irrelevante su consentimiento.

Para interpretar cuáles pueden ser las prácticas antisindicales podemos tener en cuenta, entre otras normas y criterios, el Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación ratificado por España, en el que se definen los actos discriminatorios y las injerencias prohibidas, como por ejemplo el despido de un trabajador por razón de su afiliación o actividad sindical.

El apartado segundo se limita a establecer que si el hecho se realiza con violencia, fuerza o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

El tercer apartado castiga la coacción a la huelga; con ello se pretende proteger el mismo derecho a la huelga, que descansa en la libertad personal del trabajador, ante la presencia y la creciente actividad agresiva de grupos organizados que se denominan ðpiquetes de extensión de huelgað; en definitiva, lo que se protege es el derecho a no estar en huelga o a no hacer la huelga.

Las penas son de prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses.

6) Delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo (Art. 316).

La garantía de la seguridad e higiene en el trabajo es obligación del empresario, según los artículos 4 y 19 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 7 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo; pero esta misma Ordenanza y otras múltiples disposiciones extienden esta obligación a un amplio círculo de sujetos que, según el Tribunal Supremo, son todas aquellas que ostenten mando o dirección, técnicos o de ejecución, ya sean mandos superiores como intermedios o subalternos. Así, pueden ser sujetos activos del delito tanto el empresario como los encargados por éste de la dirección del trabajo.

El delito (que puede ser tanto una conducta activa como de pura omisión) consiste en no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, pero no basta el incumplimiento de cualquier medida de seguridad exigible, se ha de tratar de medidas previstas por normas de prevención de riesgos laborales; la infracción ha de poner en grave peligro la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores, sino la infracción quedaría en un ilícito administrativo.

Las penas son las mismas que para el artículo anterior.

El siguiente artículo establece la pena inferior en grado para los casos de comisión imprudente de delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo.

El último artículo del Título XV trata de evitar la impunidad que suponían las personas jurídicas a la hora de establecer las responsabilidades penales (a esto se le llamó la técnica del ðcorrimiento del veloð) y señala como responsables cuando los anteriores delitos se atribuyan a personas jurídicas a los administradores o encargados del servicio y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado las medidas para ello.

LAS SENTENCIAS CONTRADICTORIAS

disciplinario que se había Relacionada con los principios "en bis in ídem" y "de cosa juzgada", se halla la cuestión de sentencias contradictorias de distintos órdenes jurisdiccionales en materia de sanciones por el mismo hecho. Por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 7 de octubre de 1993 sobre el tema de la libertad sindical.

Con fecha 25 de febrero de 1991 tuvo entrada en el Juzgado de lo Social núm. 10 de Barcelona demanda

sobre sanciones suscrita por Manuel C.N. y otros contra Institut Caltalá de la Salut. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó Sentencia con fecha 15-3-1993 que en su fallo desestimó las excepciones de Incompetencia de Jurisdicción, Litispendencia y Caducidad opuestas por la representación demandada y declarando la competencia del orden jurisdiccional social para conocer por razón de la materia y declaró la nulidad de las sanciones impuestas a los demandantes. Entre los hechos probados por la citada sentencia citaremos algunos: El día 16 de mayo de 1990 se presentó por el Secretario General de la Sección Sindical de CNT-AIT escrito notificando convocatoria de huelga indefinida a partir del 28 de mayo del mismo año. En reunión mantenida el 23 de mayo de 1990 en la Dirección General de Relaciones Laborales entre los representantes de la Ciudad Sanitaria del Valle de Hebrón, y los representantes de los trabajadores exponen sus propuestas en orden a establecer servicios mínimos. Con fecha de 25 de mayo se dicta orden por el Consejero de Cultura en la que se condiciona el ejercicio de la huelga al mantenimiento de los servicios mínimos relacionados en una orden existente al respecto de 6 de marzo del mismo año. Posteriormente en fecha de 21 de diciembre de 1990 por la Dirección General del ICS se concluye el expediente incoado el 31 de mayo del mismo año a los miembros del Comité de Empresa, con objeto de averiguar la responsabilidad en que hayan podido incurrir en relación con los hechos sucedidos en el transcurso de la huelga indefinida antes citada. En la conclusión se sancionan a los miembros del Comité de Empresa entre otras razones por el incumplimiento de los servicios mínimos, no garantizar la seguridad de las personas que no secundaban la huelga o que se incorporaban al cumplimiento de los servicios mínimos, no garantizar la libertad de movimientos de los Directores de la Ciudad Sanitaria del Valle de Hebrón y causar daños graves y ser responsables de las consecuencias negativas asistenciales derivadas para los usuarios pacientes atendidos. Igualmente, también se sancionan por igual causa a los trabajadores que según criterio de la Dirección incumplieron con su obligación de respetar los servicios mínimos establecidos. Los mismos hechos habían sido recurrido al mismo tiempo y por los mismos trabajadores por la vía contencioso-administrativa, con fallo favorable, en este caso, a los intereses empresariales. El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña considera que la sentencia del Orden Social dictada seis meses más tarde que la del contencioso-administrativo, debía respetar los hechos considerados probados por este último orden, argumentando que unos mismos hechos no pueden existir o dejar de existir para los órganos del Estado y que esta negación del principio de contradicción vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el art. 24 de la Constitución española. Repugna aceptar la firmeza de distintas resoluciones judiciales en virtud de las cuales resulte que unos mismos hechos ocurrieron y no ocurrieron, o que una misma persona fue su autor y no lo fue. Ello vulneraría el principio de seguridad jurídica que, como exigencia objetiva del ordenamiento, se impone al funcionamiento de todos los órganos del Estado en el art. 9 núm. 3 de la Constitución. Pero, en cuanto dicho principio integra también la expectativa legítima de quienes son justiciables a obtener para una misma cuestión respuesta inequívoca de los órganos encargados de impartir justicia, ha de considerarse que ello vulneraría, asimismo, el derecho subjetivo a una tutela jurisdiccional efectiva, reconocido en el art. 24 de la CE, pues no resulta compatible la efectividad de dicha tutela y la firmeza de pronunciamientos judiciales contradictorios. Frente a éstos, por tanto, ha de reconocerse la posibilidad de emprender la vía de amparo constitucional, en el supuesto de que ningún otro instrumento procesal de la jurisdicción ordinaria hubiera servido para reparar la contradicción. Naturalmente, para que un órgano judicial tome en cuenta la resolución firme de otro órgano es preciso que tenga conocimiento oficial de la misma, porque se halla incorporada al proceso que se tramita, y, naturalmente, también el órgano judicial que resuelva en segundo lugar podrá razonadamente desechar la identidad de situaciones cuando la contradicción sólo sea aparente, o existan razones que justifiquen una diversa apreciación de los hechos. No se trata, pues, de que una jurisdicción haya de aceptar siempre de forma mecánica lo declarado por otra jurisdicción, sino que una distinta apreciación de los hechos debe ser motivada de acuerdo por otra parte con la reiteradísima doctrina de este Tribunal Constitucional, según la cual el derecho a la tutela judicial efectiva comprende, entre otros, el de obtener una resolución fundada en derecho. Cuando resulta que, en principio, la resolución que un órgano judicial va a dictar puede ser contradictoria con la ya dictada por otro órgano, el que pronuncia la segunda debe exponer las razones, por las cuales, a pesar de las apariencias, tal contradicción no existe a su juicio; por lo que en definitiva y siendo obligatoria la doctrina de dicho Tribunal al interpretar la Carta Magna, según el art. 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, procede en el presente asunto declarar la nulidad de la sentencia, a fin de que la Juez "a quo", tras conocer lo resuelto, con carácter definitivo, por el Orden Contencioso-Administrativo, pueda resolver lo procedente y argumentar,

en su caso, conforme a lo señalado por el Tribunal Constitucional.

Para estos problemas la doctrina afirma la inexistencia de soluciones legales, aunque la del Tribunal Constitucional puede servirnos para llegar a un acuerdo sobre el problema planteado en sentencias como la 62/1984 de 21 de mayo.

El demandante de amparo en esta sentencia, fue despedido de la empresa en que prestaba sus servicios por una supuesta apropiación indebida de dinero. El señor Martínez Arabia, demandante, interpuso demanda por despido improcedente, que fue desestimada por sentencia de la Magistratura de Trabajo número 4 de Madrid de 4 de junio de 1979. Recurrida la misma, sería confirmada mediante sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 10 de marzo de 1981. No obstante, con fecha 9 de enero de 1981 el Juzgado de Instrucción número 13 de Madrid, que anteriormente había abierto diligencias previas contra el señor Martínez Arabia por la supuesta apropiación indebida, dictó un auto por el que se acordó el sobreseimiento provisional de la causa incoada, declarando que no existía autor conocido del hecho denunciado. Como consecuencia de este auto, el señor Martínez Arabia interpuso recurso extraordinario de revisión contra la sentencia de la Magistratura de Trabajo, basado en la desaparición de la causa de despido, una vez que se había declarado la inexistencia del delito en que se fundaba. El Tribunal Supremo mediante sentencia de 18 de abril de 1983 acordó desestimar la revisión formulada. Contra esta sentencia del Supremo es la que debe ser sometida a consideración del Constitucional por el amparo planteado por el demandante. La infracción se habría producido, según se alega en la demanda de amparo, al reconocer, por una parte, la Sala Sexta del Tribunal Supremo que, conforme a lo dictado por la jurisdicción penal, el demandante no había cometido ilícito penal alguno, mientras que, por otra parte, acepta la calificación de los mismos hechos que realiza la jurisdicción laboral como falta sancionable con despido, pues si la causa de despido es un delito y ese delito desaparece, a la vez debería desaparecer la causa de despido. El problema constitucional que el recurso plantea, según el Ministerio Fiscal, queda reducido a determinar si las jurisdicciones penal y laboral, al enjuiciar los hechos imputados a don Casto José Antonio Martínez Arabia, se han pronunciado de manera contradictoria sobre su existencia real, lo que, conforme a la doctrina sentada en la misma sentencia, implicaría una lesión principio "non bis in ídem", íntimamente unida al principio de legalidad de las infracciones que recoge el art. 25 de la Constitución Española. Pone de relieve el Fiscal la distinta entidad de las resoluciones judiciales que aquí se comparan: en el orden laboral se trata de una sentencia, en la que se declaran unos hechos como probados y que, al ser confirmada por el Tribunal Central de Trabajo, ha adquirido el valor de cosa juzgada. En el orden penal, en cambio, se trata de un auto acordando el sobreseimiento provisional, que, por su propia naturaleza, carece de declaración de hechos probados y no impide la reapertura de las actuaciones si aparecieran nuevos elementos de prueba. El problema constitucional que la demanda de amparo suscita ha de examinarse, más bien, desde la perspectiva del principio "non bis in ídem". Éste conduce, entre otras cosas, a la imposibilidad de que cuando el ordenamiento permite una dualidad de procedimientos por los mismos hechos, estos hechos existan para un órgano estatal y no existan para otro. La contradicción entre resoluciones que se denuncia mediante el presente recurso de amparo traería causa, en su caso, del hecho de que órganos situados en ámbitos jurisdiccionales diferenciados enjuiciaron la misma conducta llegando a distintos resultados. Pudiera, pues, entenderse que estamos ante un problema de especialidad o competencia jurisdiccional. Así sería si el proceso laboral estuviera sometido, por imperativo legal, igual que el resto de los procesos civiles, a la regla de la prejudicialidad penal que, obliga a suspender tales procesos cuando la resolución depende de la de un Juez o Tribunal penal sobre los mismos hechos. Sin embargo, en la regulación del proceso laboral ha sido voluntad del legislador que dicho proceso en ningún caso se suspenda por seguirse causa criminal sobre los hechos

debatidos. Por otra parte, tampoco es posible admitir que la sentencia vulnera el principio de presunción de inocencia. Dicha presunción no fue vulnerada por el juez penal cuando acuerda el sobreseimiento provisional de las actuaciones, pero tampoco es posible afirmar que lo fue por la jurisdicción laboral, aun en el supuesto de que ésta haya llegado a resultados distintos sobre la autoría de los mismos hechos, pues la presunción quebró ante dicha jurisdicción respecto a tipos y consecuencias jurídicas diversas, así como basándose en diferente material probatorio, cuyo contenido el Tribunal Constitucional no puede valorar, sino únicamente su carácter mínimo y suficiente en orden a fundamentar la resolución judicial que confirmó el despido y que no fue por ello contraria al artículo 24, número 2, de la Constitución. Todo esto no implica el aceptar irremediabilmente la existencia de sentencias contradictorias, pues ello vulneraría el principio de seguridad jurídica que, como una exigencia objetiva del ordenamiento, se impone al funcionamiento de todos los órganos del Estado. Por tanto, ha de reconocerse la posibilidad de emprender la vía de amparo constitucional, en el supuesto de que ningún otro instrumento procesal ante la jurisdicción ordinaria hubiera servido para reparar la contradicción. Aun reconociendo esta posibilidad en el caso presente, el Alto Tribunal desestima el recurso de amparo al considerar que el auto del Juez penal, por su propia naturaleza, ni contiene declaración de hechos probados que contradiga la de la sentencia del Magistrado de Trabajo, ni conduce a un fallo absolutorio que niegue lo que la jurisdicción laboral afirma respecto a la comisión de los hechos imputados al actor, limitándose el juez penal a decretar el archivo de las actuaciones en tanto sean conocidos por esa jurisdicción; además mientras las sentencias dictadas en el orden laboral tienen el valor de cosa juzgada, en el orden penal únicamente se produce el auto de sobreseimiento. En consecuencia, puede afirmarse, según el Constitucional, que el derecho a una tutela judicial efectiva frente a la denuncia que le imputaba la comisión de ciertos hechos delictivos es, en rigor, un derecho que no ha sido lesionado y que permanece intacto.

La sentencia 158/ 85 de 26 de noviembre de 1985 del mismo Tribunal incide sobre la misma cuestión de las sentencias contradictorias. El 22 de septiembre de 1984 tuvo entrada un recurso de amparo de DEMASA contra las Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 5 y 10 de julio del mismo año. La Inspección Provincial de Trabajo de Murcia sancionó a la empresa por contravenir la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por resolución de 2 de noviembre de 1982 del Director Provincial de Trabajo; el recurso de alzada interpuesto se desestima el 2 de mayo de 1983. Planteado recurso contencioso-administrativo, la Audiencia Territorial de Albacete, por Sentencia de 16 de abril de 1984, declaró nulas las resoluciones del Director Provincial de Trabajo y del Director General. Paralelamente, la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) de Murcia impuso a la empresa un recargo de un 30% en las prestaciones causadas por dos trabajadores, como consecuencia de la falta de medidas de seguridad apreciadas según el acta de la Inspección Provincial de Trabajo. Planteada y desestimada reclamación previa contra las anteriores resoluciones, la empresa recurrente promovió demandas ante la jurisdicción ordinaria del orden laboral, siendo las mismas desestimadas y confirmadas las resoluciones administrativas por Sentencias de la Magistratura de Trabajo núm. 1 de Murcia, de fecha 28 de abril de 1983. Contra estas Sentencias la recurrente interpuso sendos recursos de suplicación. DEMASA, tan pronto como le fue comunicada la Sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Albacete, dio traslado de la misma al Tribunal Central de Trabajo, ante el que ya se habían formulado los recursos de suplicación contra las Sentencias de la Magistratura de instancia, solicitando, por escrito de 27 de abril de 1984, traer a los Autos, en diligencias para mejor proveer, "testimonio de la Sentencia" cuya copia se adjuntaba. Esta petición no fue atendida. El Tribunal Central de Trabajo, por resoluciones de 5 y 10 de julio de 1984 desestimó los recursos de suplicación interpuestos contra las Sentencias de instancia. Por lo expuesto, se solicita del Tribunal Constitucional que se le declare el derecho a no sufrir sanción por supuestas infracciones que ya habían sido declaradas inexistentes por una Sentencia firme de la jurisdicción competente, y que, consiguientemente, declare la nulidad de las Sentencias del Tribunal Central de Trabajo, dejando sin efecto los recargos impuestos por dichas Sentencias. El Ministerio Fiscal considera que la cuestión medular del presente recurso se concreta en una supuesta contradicción entre lo resuelto por la jurisdicción contencioso-administrativa y lo decidido por la jurisdicción laboral. Por su parte el Abogado del Estado señala que no existe identidad entre los supuestos de hecho puesto que corresponden a días diferentes. En todo

caso, afirma que incluso supuesta una identidad fáctica, cada uno de los órdenes jurisdiccionales tiene plenas facultades para, desde su independencia respectiva de criterio, enjuiciarlos y calificarlos de la manera que considere oportuna. Por otro lado la representación del recurrente formuló, asimismo, alegaciones, insistiendo en lo siguiente:

- a)** La indudable competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa en orden, a la revisión de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y, concretamente, sobre la virtualidad y valoración de los actos que levanta dicha Inspección.
- b)** El hecho de que en ambos casos los sucesos origen de las posibles actuaciones procedimentales son los mismos.
- c)** El hecho de que las dos sanciones discutidas y falladas en ambas jurisdicciones traen causa de la misma acta de la Inspección de Trabajo y de las mismas pretendidas infracciones reglamentarias.
- d)** En ambos casos la materia estudiada y aplicada por la respectiva jurisdicción ha sido la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo vigente.

De lo expuesto deduce la representación del recurrente que no es ni lógica ni jurídicamente posible que partiendo de unos mismos hechos, de una misma actividad denunciadora, de iguales pretendidos quebrantos reglamentarios y con aplicación de la misma normativa, se produzcan resoluciones contrarias. Por último, la representación del INSS afirma que no sólo no se ha producido un defecto de tutela judicial efectiva, sino al contrario, lo que se ha producido es un exceso de tal tutela, ya que la recurrente ha podido acudir simultáneamente a dos jurisdicciones. En todo caso lo que ha ocurrido es que los mismos hechos han sido enjuiciados desde una óptica distinta por cada una de las jurisdicciones, y el hecho de que se hayan dado dos fallos puede perfectamente coexistir ya que ambas jurisdicciones son independientes. Según el Tribunal Constitucional la cuestión que plantea la recurrente consiste en determinar si las Sentencias impugnadas, que son las del Tribunal Central de Trabajo, vulneran el derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el art. 24.1 de la Constitución, en cuanto en ellas se habrían resuelto los recursos de suplicación planteados en abierta y patente contradicción con lo ya resuelto firme y definitivamente por la jurisdicción competente, la cual, según la recurrente, sería la contencioso-administrativa. Del repaso de los hechos este Tribunal considera que cada orden jurisdiccional actuó en el ámbito de sus atribuciones y que los resultados contradictorios alcanzados son consecuencia de los criterios alcanzados son consecuencia de los criterios informadores del reparto de competencias llevado a cabo por el legislador entre las jurisdicciones contencioso-administrativa y laboral, sin que pueda hablarse de una extralimitación de los Tribunales laborales que hubieran invadido el ámbito de otra jurisdicción competente. Pero no es menos cierto, que unos mismos hechos no pueden existir y dejar de existir para los órganos del Estado, y que esta negación del principio de contradicción vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24.1 de la Constitución Española. La doctrina sentada en Sentencias anteriores implica la necesidad de arbitrar medios para evitar contradicciones entre decisiones judiciales referidas a los mismos hechos y para remediarlos si se han producido. Ello supone que si existe una resolución firme dictada en un orden jurisdiccional, otros órganos judiciales que conozcan del mismo asunto deberán también asumir como ciertos los hechos declarados tales por la primera resolución, o justificar la distinta apreciación que hacen de los mismos. Conviene insistir según al Alto Tribunal, en que esta situación no supone la primacía o la competencia específica de una jurisdicción, que sólo se produciría cuando el ordenamiento jurídico así lo determine. Fuera de estos casos, lo que cuenta es que el Estado, a través de uno de sus órganos jurisdiccionales, ha declarado la existencia o inexistencia de unos hechos, y no cabe, por las razones expresadas, que otro órgano jurisdiccional del mismo Estado desconozca dicha declaración.

Como conclusión de ambas Sentencias constitucionales podemos decir sin ánimo de simplificar que la segunda sentencia en el tiempo deberá respetar lo establecido en la primera, aunque podrá discrepar si argumenta la discrepancia.

LA RESPONSABILIDAD DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES

El Estatuto de los Trabajadores se centra en las infracciones acaecidas en el marco de la empresa, pero no exclusivamente, por lo que no se sabe a ciencia cierta si las organizaciones de empleadores en aspectos tales como la materia sindical o los derechos de información y consulta pueden resultar sancionadas por incumplimiento de convenios supraempresariales por ellas firmados o incumplidos. La problemática va directamente unida al art.2 de la Ley sobre infracciones y sanciones de orden social, ya que éste excluye a las asociaciones empresariales de su regulación. Según dicho artículo "Son sujetos responsables de la infracción: 1 El empresario en la relación laboral"; nada dice de las asociaciones empresariales.

Pero, ¿cuáles son las causas de la omisión?; ¿fue una omisión voluntaria o por el contrario fue un despiste del legislador?

Si la omisión fue involuntaria habría que acudir a la reforma del artículo. Si la causa fue voluntaria, según Ojeda Avilés, el legislador pretende establecer con la exclusión, una suerte de paridad con los sindicatos, que no vienen contemplados en los artículos del Estatuto de los Trabajadores sobre faltas y sanciones sobre éstos. Aunque constitucionalmente no cabe equiparar unos a otros, esta idea hallaría la respuesta a la inmunidad de las asociaciones empresariales, naturalmente en las infracciones sin relevancia penal. Sin embargo, tal equilibrio es ficticio. El sindicato actúa corrientemente mediante los trabajadores afiliados, y los empresarios pueden sancionar a éstos con medidas que indirectamente repercuten en el sindicato de pertenencia. Nada parecido sucede a la asociación empresarial cuando un empresario es sancionado por la Administración. Es decir, la omisión del sindicato no le ahorra sufrir indirectamente por las sanciones de sus afiliados, mientras que no ocurre igual para las patronales. Por lo cual entiende Ojeda Avilés que las asociaciones empresariales deberían incluirse en el ámbito subjetivo del art. 2 de la LISOS.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- **¿Derecho Sindical¿. OJEDA AVILÉS 1995.**
- 2.- **¿Manual de Derecho Penal del Trabajo¿. ARROYO ZAPATERO 1988.**
- 3.- **¿Derecho Penal. Parte Especial¿. MUÑOZ CONDE 1996.**
- 4.- **¿Derecho Penal de la Empresa¿. TERRADILLOS BASOCO.**
- 5.- **¿Infracciones y Sanciones en Materia Laboral¿. GARCÍA BLASCO.**
- 6.- **¿Los Delitos contra la Seguridad y Salud de los Trabajadores en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal: algunas notas¿. ANA I. GARCÍA SALAS (Relaciones Laborales, agosto 1996).**
- 7.- **¿El Principio *Non bis in idem*¿. CONDE MARTÍN DE HIJA (Actualidad Laboral).**
- 8.- **¿Infracciones Laborales y Sanciones en Materia Laboral¿. DEL REY GUANTER. (Relaciones**

Laborales Tomo I, 1988).

9.– Sentencia del Tribunal Constitucional 158/1985, de 26 de noviembre.

10.– Sentencia del Tribunal Constitucional 62/1984, de 21 de mayo.

11.– Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 3 de julio de 1993 (Actualidad Laboral).

12.– Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 7 de octubre de 1993 (Actualidad Laboral).