

TEMA 23

DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

1.- Imposición ilegal de condiciones laborales o de Seguridad Social

- El Art.311.1º castiga a los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

Estamos ante una ley penal en blanco. Hay que recurrir a la legislación laboral y de la Seguridad Social. Hay que recurrir al Estatuto de los Trabajadores para determinar que ha de entenderse por condiciones laborales.

Bien jurídico protegido: los derechos de los trabajadores reconocidos por la Ley, derivados de una relación laboral.

Sujeto activo: cualquier empresario que contrata a terceros; *sujeto pasivo:* el que está capacitado para llevar a cabo un contrato laboral.

Acción: imponer a los trabajadores, mediante engaño o abuso de una situación de necesidad, condiciones laborales o de Seguridad Social que les perjudiquen.

Con respecto al *consentimiento*, se ha de tener en cuenta que existen derechos irrenunciables y otros que no lo son, por lo que habrá que recurrir a cada caso particular. No habrá delito si el sujeto acepta voluntariamente las condiciones de trabajo que le perjudiquen, cuando legalmente pueda renunciar a derechos laborales. Tampoco habrá delito si el sujeto capta que están siendo engañado, y, no obstante, acepta condiciones renunciabiles.

La *consumación* se produce en el instante de la perfección del contrato en el que se imponen a los trabajadores condiciones laborales o de Seguridad Social que les perjudican. Es posible la tentativa.

• **Transmisión de empresas**

El Art.311.2º castiga a los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.

Para que pueda perfeccionarse el delito es necesario que el sujeto activo del mismo conozca la situación en que se encuentran los obreros con respecto a las condiciones laborales o de Seguridad Social y las mantenga. En otro caso la conducta sería impune.

• **Condiciones laborales o de Seguridad Social impuestas con violencia o intimidación**

Según el Art.311.3º cuando las conductas reseñadas a los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

No es posible que pueda darse la conducta prevista en el número 2º. Tampoco afecta a quien recibe la transmisión de una empresa en la que con anterioridad se hubieran impuesto condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen a los trabajadores mediante violencia o intimidación.

La *consumación* se produce cuando las condiciones del número 1º se llevan a cabo mediante violencia o intimidación. Es posible la tentativa. Si la violencia o intimidación da lugar a un delito distinto estaríamos ante un concurso de delitos.

2.- Tráfico ilegal de mano de obra

- Se castiga en el Art.312.1 a los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra.

Tráfico ilegal = todo tipo de contratación laboral sin observar los preceptos legales correspondientes.

Hay que entender que el sujeto activo busca algún beneficio, es decir, existe un ánimo de lucro.

La conducta será atípica cuando el tráfico se lleve a cabo para servicios no remunerados.

Sólo es posible la conducta dolosa.

Cabe concurso con un delito de estafa, cuando el sujeto consigue unos beneficios de las personas engañadas.

- Recluta de personas bajo condiciones de trabajo engañosas o falsas o encaminadas al abandono del puesto de trabajo

Delito tipificado en el Art.312.2. Castiga a quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas.

Requisitos:

- recluta de una o más personas;
- invitar al abandono del puesto de trabajo y
- que por el sujeto activo del delito se ofrezca otro empleo en condiciones engañosas o falsas.

Sólo es posible la conducta dolosa.

Cabe el concurso con el delito de estafa.

- Empleo de extranjeros sin permiso de trabajo

Delito tipificado en el Art.312.2. Castiga a quienes empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

Para que se perfeccione el delito no es necesario que el empleo se imponga mediante engaño o abuso de necesidad del sujeto pasivo.

Si el extranjero tuviera permiso de trabajo la conducta se incardinaría en el Art.311.1º.

3.- Inmigración clandestina de trabajadores

- Se castiga en el Art.313.1 al que promoviére o favoreciere por cualquier medio la inmigración clandestina de trabajadores a España.

Los comportamientos son:

- promover: conducta activa de organizar o participar en la organización de tales inmigraciones
- favorecer: apoyar la iniciativa de otro y colaborar con la misma.

Sólo son posibles las conductas dolosas

Se suele buscar un beneficio que normalmente ha de sufragar la persona que acepta venir ilegalmente a España. De ahí que sea posible un concurso con un delito de estafa.

Consumación: Es necesario que el sujeto pasivo del delito entre en territorio nacional. Es posible la tentativa.

- Emigraciones fraudulentas

El Art.313.2 castiga al que, simulando contrato o colocación, o usando de otro engaño semejante, determinare o favoreciere la emigración de alguna persona a otro país.

Conductas que se tipifican: simular un contrato o colocación y también el uso de otro engaño semejante.

Sólo es posible la conducta dolosa.

Consumación: cuando el sujeto pasivo del delito llega al país donde se le ha dicho que será contratado o colocado en un puesto de trabajo. Es posible la tentativa.

4.- Discriminación en el empleo

El Art. 314 castiga a los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no reestablezcan la situación de igualdad ante la Ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado.

Perseguibilidad.– Del Art.314 se desprende que no se puede perseguir el delito sin que haya existido una previa resolución administrativa de requerimiento o sanción al autor de la grave discriminaciones en el empleo, y además no haya reestablecido la situación de igualdad.

5.-Delitos contra la libertad sindical y el derecho de huelga

Las conductas tipificadas son:

- Impedir o limitar la libertad sindical

El Art.315.1 castiga a los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical.

Bien jurídico protegido: la libertad sindical

- Impedir o limitar el derecho de huelga

El Artículo 315.1 castiga a los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad impidieren o limitaren ... el derecho de huelga.

Bien jurídico protegido: el derecho de huelga

Sujeto activo: puede ser cualquiera, no sólo los empresarios.

Sujeto pasivo: los trabajadores

La *consumación* se produce en uno y otro caso cuando se impide o limita el ejercicio de tales derechos. No cabe la tentativa. Sólo son posibles las formas dolosas, las imprudentes podrán ser sancionadas según las normas laborales, pero no son aplicables las penales.

Supuestos agravados

- Uso de fuerza, violencia o intimidación

Según el Art.315.2: Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con fuerza, violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

Dentro de la fuerza hay que incluir la física.

Consumación: es suficiente con que se limite el ejercicio de la libertad sindical o el derecho a la huelga. No es necesario que se impida.

- Coacciones para iniciar o continuar una huelga

Según el Art.315.3: Las mismas penas del apartado segundo se impondrán a los que, actuando en grupo, o individualmente pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga.

Bien jurídico protegido: el derecho del obrero a no estar en huelga o a negarse a continuar la misma.

Sujeto activo: cualquiera; *sujeto pasivo:* los trabajadores

Acción: puede ser doble:

- coaccionar a alguien para que inicie una huelga,
- o para quien ya está en huelga la continúe.

Es necesario que se actúe en grupo. Si se actúa individualmente sin ninguna conexión con terceros estaremos ante un delito, o falta en su caso, de coacciones.

Ha de tratarse de una huelga legal

La actuación en grupo cierra el paso a la agravante segunda del Art.22.

6.- Infracción de las normas de prevención de riesgos laborales

El Art.316 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.

Bien jurídico protegido: la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores.

Delito especial, pues sólo puede cometerlo el obligado legalmente a tomar las medidas de prevención en materia de riesgos laborales (*sujeto activo*); *sujeto pasivo:* los trabajadores.

Requisitos que exige la ley:

- infracción de las normas de prevención de riesgos laborales
- no facilitar los medios adecuados a los trabajadores en el desempeño de su actividad por quien está obligado a ello y
- que se ponga en peligro la vida, salud o integridad física de los trabajadores.

Delito de peligro concreto y de omisión

Además de las conductas dolosas caben las cometidas por imprudencia grave, pues así lo dispone el Art.317 CP.

Consumación: en el momento en que la persona legalmente obligada no facilita los medios necesarios de prevención a los trabajadores creando una situación de peligro grave para la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores.

Si el obrero se niega a observar las medidas de seguridad exigidas por la Ley y facilitadas por el empresario, éste está obligado a exigirle el uso de las medidas de prevención.

El empresario puede cometer delito de homicidio o lesiones si es lo que persigue al no facilitar los medios preventivos para que el trabajador sufra un accidente. En estos casos es suficiente el dolo eventual.

7.- Delitos cometidos por imprudencia grave

Según el Art.317: Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.

8.- Personas responsables cuando los hechos se atribuyan a personas jurídicas

Según el Art.318: Cuando los hechos previstos en los artículos anteriores se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello.

Cuestión ya resuelta por el Art.31 CP.

En materia de *concurso*, si tras el peligro grave se produce un resultado de muerte, enfermedad o lesiones, estaremos ante un concurso ideal de delitos que se resolverá por el Art.77.