

DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Silvia Quiles Martín

squiles@cecamagan.com



ILUSTRE
COLEGIO DE ABOGADOS
DE MADRID



CECA MAGÁN
ABOGADOS
Madrid - Barcelona



SUMARIO

1. Introducción.
2. Aspectos comunes.
3. Tipos delictivos.
4. Penas.
5. Comparativa europea.
6. El valor probatorio de las actas de la Inspección de Trabajo.
7. Conclusiones.
8. Preguntas.



1. Introducción

- ¿De qué delitos hablamos, cuando decimos “delitos contra los derechos de los trabajadores?”, ¿Cuáles son las conductas delictivas?
 - [Imposición de condiciones ilegales en el trabajo.](#)
 - [Tráfico ilegal de mano de obra.](#)
 - [Provocación de migraciones clandestinas.](#)
 - [Discriminación laboral.](#)
 - [Delitos relativos a la libertad sindical y el derecho de huelga.](#)
 - [Delitos relativos a las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo](#)
- ¿Dónde se regulan estos delitos en el Código Penal?
- Circular 4/2011, de la Fiscalía General del Estado.
- Reforma del Código Penal, L.O. 7/2012, de 26 de diciembre.



2. Aspectos comunes

I. CUESTIONES ESENCIALES

- ¿Cuál es el bien jurídico protegido en estos tipos delictivos?
Los derechos del trabajador nacidos en la relación laboral, reconocidos por las leyes, convenios colectivos o contrato individual.
- ¿Quién los puede cometer?
Pueden ser cometidos por quienes ostentan la condición de empresario o empleador.
- ¿Quién es el sujeto pasivo?
Quien o quienes ostenten tal condición de trabajadores por cuenta ajena o asalariados.



2. Aspectos comunes

- ¿Cuáles son las conductas más graves que se producen en las relaciones de trabajo?

Las que generan siniestralidad laboral, sobre todo, pero también las de explotación laboral y las que buscan la indefensión de los trabajadores suprimiendo sus instrumentos básicos y clásicos en defensa de sus intereses: sindicalidad y huelga.

- Con matizaciones, son delitos de riesgo concreto, no se exige la producción de un resultado dañoso ni la existencia de perjuicio.

II. EL TALÓN DE AQUILES

- Conductas indeterminadas: inseguridad jurídica. Interpretación de los órganos judiciales.
- Normas penales en blanco: se remiten a la infracción de la normativa laboral.





3. Tipos delictivos:

a) Artículo 311 del CP

- *¿ Qué dice ?*

1.º 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.

2.º Los que den **ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo**, siempre que el número de trabajadores afectados sea al menos de:

- a) el veinticinco por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cien trabajadores,
- b) el cincuenta por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de diez trabajadores y no más de cien, o
- c) la totalidad de los mismos, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cinco y no más de diez trabajadores.

3.º Los que en el supuesto de **transmisión de empresas**, con conocimiento de los procedimientos descritos en los apartados anteriores, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.

4.º Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con **violencia o intimidación** se impondrán las penas superiores en grado.



a) Artículo 311 CP

- *¿ Qué dice ?*

Hasta 2012	Reforma 2012
3 apartados: 1º tipo básico 2º transmisión de empresas 3º tipo agravado (violencia o intimidación)	Se considera conducta delictiva el dar ocupación simultáneamente a varios trabajadores sin darles el alta en la Seguridad Social
Pena: de 6 meses a 3 años	Pena: de 6 meses a 6 años
Esta circunstancia antes era constitutiva de una infracción administrativa y no de un delito.	Se considera hecho delictivo cuando esta circunstancia suponga el 25% de la plantilla en empresas de más de 100 trabajadores



b) Artículo 311 bis CP

- **¿Qué dice?**

Quien:

a) De forma reiterada, emplee o dé ocupación a ciudadanos extranjeros que carezcan de permiso de trabajo, o

b) emplee o dé ocupación a un menor de edad que carezca de permiso de trabajo.

- Se introduce con la reforma operada por la L.O. 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la L.O. 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal, y así se completa el régimen penal de la contratación ilegal previsto en el art. 311 CP, castigando el empleo reiterado de extranjeros sin permiso de trabajo o menores sin permiso de trabajo.

- Penas: prisión de 3 a 18 meses o multa de 12 a 30 meses.



Cuestiones Controvertidas

- ¿Cuál es la frontera entre el ilícito civil y el ilícito penal?
- ¿Qué se entiende por “**engaño**”?
- ¿Qué se entiende por “**abuso de situación de necesidad**”?



c) Artículo 312 CP

- *¿ Qué dice ?*

*1. Los que **trafiquen de manera ilegal con mano de obra.***

*2. Quienes **recluten** personas o las **determinen a abandonar** su puesto de trabajo **ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas**, y 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.*



c) Artículo 312 CP

- *Conducta Típica*
- *Bien Jurídico Protegido*
- El apartado 2 del artículo contiene dos conductas diferentes:
 - Ofreciendo empleo o condiciones de trabajo falsas o engañosas.
 - Emplean a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en España.
- *Sujeto Pasivo*



Cuestiones Controvertidas

- ¿Qué se entiende por “*traficar*”?
- ¿Es necesario que exista perjuicio para el trabajador para entender cometido el presente tipo delictivo?
- Diferencia entre el ilícito laboral y el ilícito penal: **ilícita ventaja patrimonial**.
- Diferencia entre el art. 311.1 y el 312. 2 CP.



d) Artículo 313 CP

- *¿ Qué dice ?*

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





d) Artículo 313 CP

- Conducta típica

Art. 312.2	Art. 313
Engaño determinante para el abandono del puesto de trabajo o un perjuicio similar	Se conforma con el favorecimiento y que no exija la pérdida de un puesto de trabajo
Personas concretas	Alguna persona: tantos delitos como personas defraudadas

- Bien jurídico protegido:
 - *Interés del Estado de controlar los flujos migratorios*
 - *Evitar situación de explotación*



d) Artículo 313 CP

- Entrada clandestina de trabajadores extranjeros en España
- Es un tipo penal en blanco (Ley de Emigración, Ley Básica de Empleo, ET).
- Se requiere cierta habitualidad, no se requiere, por el contrario, la condición de empleador en el sujeto activo.
- Delito de peligro abstracto.
- Excluye del ámbito de aplicación del art. 313.1 CP aquellos supuestos en los se promueve el tráfico ilegal de personas.
- Si la oferta es real, si el trabajo ofrecido existe, no hay fraude.





e) Artículo 314 CP

- Qué dice?
- *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 discapacidad, 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 restablezcan la situación de igualdad ante la ley** tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado*





e) Artículo 314 CP

- Trata de penar la perseverancia en la misma o en sus efectos tras requerimiento o sanción administrativa.
- Se enmarca en el desarrollo del art. 14 CE y viene a dar cumplimiento a una serie de compromisos internacionales sobre eliminación de todas las formas de discriminación.
- Conducta típica.
- Bien jurídico protegido.
- La normativa laboral fija las infracciones que son consideradas muy graves en la materia.
- La discriminación sólo será penalmente relevante cuando no se haya restablecido la situación de igualdad ante la Ley.



e) Artículo 314 CP

- Con la reforma operada por la L.O. 1/2015, se sustituye el término “minusvalía” por el de “Discapacidad”.
- Sujeto activo
- Sujeto pasivo
- Elementos típicos
 - A la hora de designar el sujeto pasivo de la acción el tipo se refiera a “personas” y no a “trabajadores”.
 - La discriminación ha de ser grave.
 - El elenco de causas de discriminación.
 - Carece de sentido que el requerimiento previo sólo pueda ser administrativo.
 - Falta de reparación de daños económicos





Cuestiones Controvertidas

- ¿Qué se entiende por “**grave discriminación**”?
- ¿Es un numerus clausus?
- ¿Cómo se interpreta el concepto “**requerimiento o sanción administrativa**”?



f) Artículo 315 CP

- ¿Qué dice?
 1. Los que, **mediante engaño o abuso de situación de necesidad**, impidieren o limitaren el ejercicio de la **libertad sindical** o el **derecho de huelga**.
 2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con **coacciones** serán castigadas con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o con la pena de multa de dieciocho meses a veinticuatro meses.
 3. Quienes actuando en grupo o individualmente, pero de acuerdo con otros, **coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga**, serán castigados con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o con la pena de multa de dieciocho meses a veinticuatro meses.





f) Artículo 315 CP

- **¿Qué dice?** Tres tipos: uno básico, otro agravado y otro autónomo.
- Bien jurídico protegido.
- Conducta Típica.
- La reforma operada por la L.O. 1/2015, reduce las penas de estas conductas, cuyo tope punitivo en el tipo básico pasa de 3 a 2 años.
- Tipo agravado: prisión de 1 año y 9 meses a 3 años o multa de 18 a 24 meses.
- Tiene efectos retroactivos ex art. 2.2 del CP.
- En el apartado 2, se sustituye la referencia a la fuerza, violencia o intimidación, por el concepto de coacción, que puede ser más amplio.
- En el apartado 3, se introduce una penalidad específica que resulta más favorable (efectos retroactivos ex artículo 2.2 CP).



Cuestiones Controvertidas

- ¿Cuál es la interpretación de “**coaccionar**”?
- ¿Qué se entiende por “**engaño**”?
- Derechos fundamentales: derecho de huelga, libertad sindical, derecho a la libertad en el trabajo.



g) Artículo 316 CP

- ¿Qué dice?

*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.*





g) Artículo 316 CP

- ¿ Qué dice?
- Ampliación del ordenamiento penal más allá de sus límites clásicos, debido a:
 - Un avance en los derechos de los trabajadores.
 - Una demanda de mayor protección punitiva del Estado por parte de la que se ha denominado “sociedad del riesgo”.
- Delito de peligro concreto.





Cuestiones Controvertidas

- ¿Quiénes son los sujetos “legalmente obligados”?
- ¿Y si mi empresa **subcontrata** los servicios de otra?
- ¿Qué se entiende por “*poner en grave peligro la vida, la salud o la integridad de un trabajador*”?



h) Artículo 317 CP

- ¿ Qué dice ?

*Quando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por **imprudencia grave**.*



Cuestiones comunes a los arts. 316 y 317 del CP

- Sujetos activos: Tanto el art. 316 como el 317 tiene que ser objeto de interpretación restrictiva. ¿Quién está legalmente obligado ?¿Es sólo el empresario?
- La obligación se extiende a las personas a las que delegue su deber de facilitación de los medios, que pueden ser:
 - Empresario persona jurídica (administradores o encargados de servicio)
 - Empresario persona física (el que actúe en nombre o representación legal o voluntaria de otro, responde personalmente).



h) Artículo 317 CP

- Conducta típica.
- Contribución del trabajador a la situación de peligro grave o a la lesión de la que es víctima:
 - El trabajador que consiente en el riesgo.
 - El que coadyuva al mismo.
 - El que genera imprudentemente un riesgo para sí.
- Para la imputación a la víctima deben concurrir dos presupuestos:
 - Que la víctima se autoorganice
 - que reúna las condiciones esenciales de conocimiento y voluntad para autoorganizarse, y que no constituye un mero instrumento de otro, del que le pone en peligro.





h) Artículo 317 CP

- Los deberes de seguridad se configuran tomando en cuenta las contribuciones imprudentes del trabajador en su propio riesgo.
- Aquellos deberes no alcanzarán:
 - A las conductas dolosas del trabajador.
 - Ni a las que son ajenas a la empresa.
 - Tampoco a lo objetivamente imprevisible.





i) Artículo 318 CP

- ¿Qué dice?

Cuando los hechos previstos en los artículos de este título 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 hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código.





i) Artículo 318 CP

- Este artículo contempla una regulación específica de las actuaciones en nombre de personas jurídicas.
- Conducta Típica.
- Son múltiples los temas concursales a plantear, tanto de concurso real (con falsedades, estafas,) como de concurso ideal (homicidio, lesiones).
- El tipo tiene una estructura omisiva. Incurre en omisión típica no sólo quien no facilita los medios materiales adecuados, sino quien incumple los deberes de prevención y tutela.
- Es necesario que ésta produzca un resultado: la puesta en peligro grave de la vida, salud o integridad física de los trabajadores.
- La autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas del art.129 del CP (suspensión de actividades, clausura de locales y establecimientos, inhabilitación para obtener subvenciones, intervención judicial).





4. Penas

ARTÍCULO	PENA
311	Prisión de 6 meses a 6 años y multa de 6 a 12 meses. Tipo agravado: pena superior en grado
311 bis	Prisión de 3 a 18 meses o multa de 12 a 30 meses.
312	Prisión de 2 a 5 años y multa de 6 a 12 meses.
313	Prisión de 2 a 5 años y multa de 6 a 12 meses.
314	Prisión de 6 meses a 2 años o multa de 12 a 24 meses.
315	Prisión de 6 meses a 2 años o multa de 6 a 12 meses. Tipo agravado: Prisión de 1 año y 9 meses a 3 años o multa de 18 a 24 meses
316	Prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses.
317	Pena inferior en grado a las penas del art. 316.
318	Penas señaladas a los administradores o encargados del servicio + alguna de las medidas previstas en el art. 129 CP.



5. Comparativa europea

- Tutela más enérgica de los trabajadores en la mayoría de los países de la UE.
- Esta protección se realiza en Alemania, Francia, Italia y España mediante el derecho penal y el derecho sancionador administrativo.
- Existen ordenamientos (Italia y en menor medida Francia), donde la intervención penal es muy extensa.
- Países como Reino Unido o Dinamarca la intervención penal se reduce casi exclusivamente a la protección de la salud y vida del trabajador.
- En una situación intermedia se encuentran España, Finlandia o Alemania, con una intervención más moderada.





5. Comparativa europea

- Sólo en España y en Finlandia existe una sistematización de estas figuras dentro del Código Penal.
- Del examen de los distintos ordenamientos se deduce el siguiente catálogo de intereses fundamentales:
 - Vida y salud en el puesto de trabajo
 - Respeto de las condiciones de trabajo básicas
 - Sistema de seguridad social
 - Libertades e independencias en el ejercicio de la libertad sindical y en la defensa de los intereses del trabajador por parte de sus representantes y
 - No discriminación en el acceso al empleo, en la permanencia del mismo y en las condiciones de trabajo





5. Comparativa europea

- Explotación de los trabajadores:

El bien jurídico protegido es la totalidad de las condiciones legales de trabajo, equiparando a éstas las condiciones establecidas en los convenios colectivos.

- Discriminación de los trabajadores:

- Directiva del Consejo 00/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato
- Las medidas “antidiscriminación” tienen únicamente naturaleza laboral o civil
- Obstaculización de los representantes de los trabajadores y protección de la libertad sindical



5. Comparativa europea

- Directiva 94/45/CE cuyo objeto es mejorar el derecho de información y consulta de los trabajadores en empresas de dimensión comunitaria.

Más escasa, por no decir nula, ha sido la acción comunitaria en lo tocante al derecho de huelga.





6. El valor probatorio de las actas de la Inspección de Trabajo en el proceso penal

- Según el Excmo. Tribunal Supremo, en **la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de Madrid, Sección 4ª, de 15 de diciembre de 2016, nº de recurso 659/2015, nº de resolución 2644/2016, recurso de casación, cuyo ponente es el Excmo. Sr. Magistrado D. Rafael Toledano Cantero:**
 - La presunción iuris tantum de la que gozan las actas de la Inspección de Trabajo, cede y decae cuando se aportan pruebas acreditativas de la falta de correspondencia entre lo consignado en el acta y la realidad de los hechos.



7. Conclusiones

- A partir de la promulgación de la Circular 4/2011, de la Fiscalía General del Estado, en España ha tenido lugar una progresiva persecución de los delitos contra los derechos de los trabajadores.
- Importancia de invertir en un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Informarse como empresa o empresario sobre los riesgos que la actividad a desarrollar puede englobar.
- Intervención mínima del Derecho Penal.
- Inseguridad jurídica en relación a las conductas calificadas como delito.



ILUSTRE
COLEGIO DE ABOGADOS
DE MADRID

7. Preguntas



CECA MAGÁN
ABOGADOS

Madrid - Barcelona

Jurisprudencia



ILUSTRE
COLEGIO DE ABOGADOS
DE MADRID

- SAP de Castellón 148/2014, de 22 de abril.
- SAP de Madrid 269/2007, de 10 de mayo.
- SAP de Tarragona 887/2004, de 14 de septiembre.
- SAP de Valencia 509/2004, de 23 de julio.
- SAP de A Coruña 268/2013, de 11 de noviembre.
- SAP de Madrid 4/2010, de 13 de enero.
- SAP de Pontevedra 142/2011, de 13 de septiembre.
- SAP de Ourense 77/2006, de 26 de octubre.
- SAP de Lugo 257/2006, de 1 de septiembre.
- SAP de Burgos 87/2012, de 27 de febrero.
- SAP de Vizcaya 398/2007, de 13 de septiembre.
- SAP de Asturias 90/2012, de 6 de febrero.
- SAP de Burgos 78/2007, de 22 de marzo.
- SAP de Asturias 507/2015, de 3 de diciembre.
- SAP de Asturias 240/2015, de 30 de noviembre.
- SAP de Asturias 88/2007, de 17 de abril.
- SAP de Asturias 34/2007, de 8 de febrero.
- SAP de Asturias 128/2016 de 22 de marzo.
- SAP de Asturias 54/2015 de 6 de febrero.



CECA MAGÁN
ABOGADOS

Madrid - Barcelona