

PENAL

**DELITO CONTRA LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES. AUTORÍA
(CASO PRÁCTICO)**

**Núm.
46/2005**

ÁNGEL MUÑOZ MARÍN
Fiscal

ENUNCIADO

Alberto, en su condición de administrador único de la sociedad XXX, celebró contrato de trabajo por obra o servicio determinado con Nicolás, de 20 años de edad, como peón, ya que la referida sociedad estaba realizando una obra en la localidad Y. En el Convenio Colectivo de la Construcción por el que se rige el sector, se estipula que el empleador suscribirá un seguro de accidentes a los trabajadores; seguro que respecto a lo demás trabajadores a su servicio sí realizó, pero no en el caso de Nicolás, el cual falleció en un accidente de circulación cuando se dirigía de su casa a la obra.

La sociedad XXX tiene un departamento de recursos humanos, del cual es responsable Ana, la cual se ocupa de todas las cuestiones relativas a contratación, abonos a la Seguridad Social, etc. La empresa tiene a su servicio más de 40 trabajadores. Girada visita por la inspección de trabajo a la citada sociedad, se comprobó que Nicolás había venido prestando servicios en los últimos tres meses, en al menos tres obras distintas de aquella para la que fue contratado.

La empresa aporta un documento firmado por Nicolás en el que el mismo renuncia a la concertación de dicho seguro.

CUESTIONES PLANTEADAS:

Delito cometido por Alberto y Ana, y autoría.

SOLUCIÓN

En la descripción de hechos que se nos refiere en el encabezamiento observamos cómo Nicolás celebra un contrato de trabajo por obra o servicio determinado, con la categoría profesional de peón.

No se nos especifican las condiciones laborales que en el mismo se establecen, pero deducimos que se encuentran en conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo del sector, tanto lo referido a salario, horarios, y cotizaciones a la Seguridad Social. El contrato se celebra por Alberto, en su condición de administrador único de la sociedad, existiendo en la referida empresa un departamento de recursos humanos que se ocupa de todas las cuestiones relativas a contratos y seguridad social. Finalmente, al fallecer Nicolás en un accidente de circulación cuando se dirigía a trabajar, se descubre que la empresa no había contratado el seguro de accidentes que por Convenio era obligatorio celebrar para todos los trabajadores del sector.

Debemos acudir, sin lugar a dudas a los preceptos contemplados en el Título XV del Libro II del Código Penal (CP), y en concreto a lo establecido en el artículo 311, que establece «Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses:

- 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 en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.
- 3.º Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado».

La conducta descrita en el relato fáctico parece adecuarse a lo contemplado en el párrafo primero del artículo 311; sin embargo, la cuestión no es de fácil resolución debido a las dudas que entre la jurisprudencia y la doctrina suscita la interpretación del referido precepto. El delito se produce cuando en la conducta de san una serie de requisitos, así, en primer lugar por lo que se refiere a los modos de comisión, la misma debe de producirse mediante la utilización de engaño o abuso de situación de necesidad, debiendo entenderse esta última como aquella que tiene repercusiones sociales. En segundo lugar, la lesión debe de afectar a condiciones laborales o de seguridad social; en este sentido, por condiciones laborales debemos de entender aquellas que rigen la prestación de servicios entre empleador y trabajador; mientras que por condiciones de seguridad social podemos entender todas aquellas que protegen al trabajador, tanto las relativas a la prevención de riesgos, como a las que regulan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador. Finalmente, la conducta desplegada por el sujeto activo debe perjudicar o restringir los derechos que los trabajadores tengan reconocidos por disposiciones legales, convenio colectivo o contrato individual.

Vistos los elementos que configuran el delito, debemos analizar si en el presente supuesto se dan los mismos, y por tanto, podemos estar ante un delito del artículo 311 del CP. Respecto a los medios comisivos, esto es, el «engaño o abuso de situación de necesidad», hay que señalar que respecto al engaño, no se desprende la existencia del mismo, ya que el concepto de engaño es claro, y supone una

actividad mendaz por parte del sujeto activo de la acción, nos encontramos ante un ardid utilizado por éste, y que va a viciar la declaración de voluntad o la posterior actividad desarrollada por el sujeto receptor de dicho engaño. Salvadas las distancias, algo similar al dolo definido en el Código Civil. En el presente caso, el documento que Nicolás firma, y en el que renuncia a la suscripción del obligatorio seguro de accidentes, parece dar a entender (ya que no cabe deducir otra cosa de los hechos que se nos relatan) que en el mismo no se ha producido tal engaño, no se nos dice que pudiera ser un documento firmado en blanco, o que se le indujese a firmarlo, creyendo que está firmando algo distinto, por tanto creemos que el engaño no aparece con la suficiente claridad como para entenderlo acreditado.

Respecto al abuso de situación de necesidad, y que hay que entender por ello a los efectos contemplados en el tipo penal, a pesar de las dudas y discusiones que se han suscitado en torno a su interpretación, debemos de entender que se produce en aquellos supuestos en que el trabajador aun cuando es conocedor de que las condiciones laborales o de seguridad social que le está proponiendo el empleador son perjudiciales para él, las acepta. El problema radica en cuando debe de entenderse que esa desproporción entre la posición del empresario y del trabajador (que se da en toda relación laboral) tiene entidad suficiente para integrar una conducta delictiva. En este sentido, la sentencia de la Audiencia Provincial (AP) de Navarra de 11 de Noviembre de 2003 señala «Al respecto debemos partir de la consideración de que el abuso de situación de necesidad ha de ser entendido como una actuación de aprovechamiento por parte del empresario, en su propio beneficio, y en perjuicio del trabajador, imponiendo a éste en su actividad laboral unas condiciones contrarias a la normativa laboral, obligándole a aceptarlas para poder tener acceso al trabajo, como consecuencia de su situación de necesidad; situación de necesidad que cabe apreciar en aquellos casos en los que existe una "necesidad" más intensa de la ordinaria o genérica que mueve a cualquier persona a buscar un trabajo, no pudiéndose equiparar tal situación de necesidad con la propia de cualquier búsqueda de trabajo». En el mismo sentido se pronuncia la sentencia de la AP de Zaragoza de 29 de Septiembre de 2003 que establece «El tipo del 311 requiere que el trabajador se vea compelido a aceptar unos condiciones laborales en las que no se respetan los derechos de los trabajadores y especialmente de la seguridad social que garantiza unos mínimos indispensables. Y esta imposición de condiciones ilegales puede venir precedida de engaño o abuso de situación de necesidad.

En el caso de autos el abuso de la situación de necesidad en la que se encontraban las personas a que nos hemos referido en los apartados B) y C) de los hechos probados, viene generada por el mercado de trabajo que provoca un desequilibrio entre asalariado y empleador, del que este último se prevale para imponer unas condiciones ilegales que nadie aceptaría si no estuviera, como en el presente caso, forzado a hacerlo».

Llevando esta interpretación a nuestro supuesto, entiendo, que el hecho de que Nicolás firmara el documento en que renunciaba a la suscripción del seguro de accidentes denota dos cosas. La primera, la real situación de necesidad en que se encontraba, al renunciar a tal derecho, ya que no puede interpretarse de otra manera; y en segundo lugar, la mala fe del empresario, que le hace firmar un documento en que el trabajador renuncia a un derecho que le corresponde. En este sentido, debemos volver a acudir a la interpretación que hacen nuestros tribunales, y así, el Tribunal Supremo (TS) en sentencia de 6 de Octubre de 1995 señala «Dicho de otro modo: la restricción o

supresión de derechos laborales sólo será típica cuando el medio utilizado revele un elevado grado de desaprobación ético-social». Entiendo que el hecho de celebrar con Nicolás un contrato temporal por obra o servicio determinado, que según se desprende del relato fáctico, se ha realizado en fraude de ley, ya que el trabajador ha acudido a diversas obras, y no sólo a aquella para la que fue contratado, y posteriormente hacerle firmar el aludido documento supone la utilización de un medio que merece ese enérgico reproche ético-social a que se refiere el TS. A mayor abundamiento, debemos señalar que la renuncia que Nicolás realiza a la contratación del seguro de accidentes por parte del empresario, es del todo punto irrelevante, ya que se trata de derechos irrenunciables. Así lo establece el artículo 3.º 5 del Estatuto de los Trabajadores al establecer: «Los *trabajadores* no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo».

Finalmente, se trata de un derecho que el trabajador tiene reconocido por convenio colectivo, lo cual termina por configurar el tipo delictivo, ya que la contratación del seguro de accidentes hay que entenderlo sin lugar a duda como una condición de laboral y de seguridad social.

El siguiente punto a tratar, y no por ello menos espinoso es el de la real autoría del delito. Por una parte encontramos a Alberto que como administrador único de la empresa celebra el contrato de trabajo, por otro nos encontramos a Ana que como directora de recursos humanos es la encargada de llevar todos los temas relativos a la contratación. En un primer momento parece que al tratarse de un delito cometido por una persona jurídica, habría que acudir a la norma establecida en el artículo 31 del CP «El que actúe como administrador de hecho o de derecho de una persona jurídica, o en nombre o representación legal o voluntaria de otro, responderá personalmente, aunque no concurren en él las condiciones, cualidades o relaciones que la correspondiente figura de delito o falta requiera para poder ser sujeto activo del mismo, si tales circunstancias se dan en la entidad o persona en cuyo nombre o representación obre». De aplicar tal artículo, parece claro que la conducta delictiva sería responsabilidad de Alberto, ya que como administrador único de la sociedad, es el representante legal de la misma. Sin embargo, el legislador ha entendido que en este tipo de delitos, la aplicación de la norma contenida en dicho precepto podría llegar a producir resultados injustos. Por ello entiendo que debemos de acudir a lo establecido en el artículo 318 del CP: «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». Por tanto, lo determinante según este precepto no va a ser el que una persona sea el representante legal de la persona jurídica que ha cometido un hecho delictivo, sino que se trate de la persona que realmente ha tomado la decisión de llevar a cabo la conducta delictiva, así como de aquellos que con conocimiento de dicha acción no tratan de evitarla pudiendo hacerlo.

De entrada, y aplicando tal norma, no podemos partir como hecho indubitado de la responsabilidad penal de Alberto por el hecho de ser el administrador único de la empresa, sino que habrá que analizar su real intervención en la conducta delictiva desplegada por su empresa. En cuanto a Ana, que es la responsable de recursos humanos, y en definitiva la responsable de la contratación de

los trabajadores, así como de los temas relativos a la seguridad social, hay que entender que es la primaria responsable penal de la conducta delictiva, ya que ella es la responsable del servicio de donde emana la actuación delictiva. Se podría argumentar que la decisión final la pudiera haber tomado el administrador único de la sociedad, pero en este caso entendemos que dada la función que la misma desarrolla en la empresa, sí estaba capacitada para poner remedio a tal situación, y por tanto es encuadrable su conducta omisiva a la contemplada en el inciso segundo del referido artículo 318.

Sin duda alguna nos encontramos ante un problema que se solventaría en el acto del juicio, mediante la prueba que nos indicara cuál es la verdadera actuación de cada uno de ellos en el delito. Sin embargo, lo importante, y lo que debe quedar claro a la hora de resolver el supuesto planteado es la aplicación al mismo de la norma contemplada en el artículo 318, y no la del artículo 31, ya la primera se trata de una norma especial para este tipo de delitos, y por mor de lo establecido en el artículo 8.º del CP aplicable preferentemente a la del segundo. Por tanto la decisivo para determinar la autoría será el clarificar quién ha sido el verdadero y real responsable de la decisión adoptada, lo cual no implica que ambos no puedan ser responsables de la misma, si hubiera habido concierto para ello, o bien una conducta omisiva por parte de cualquiera de ellos. No olvidemos que si la acción delictiva hubiera nacido del actuar de Ana, y éste hubiera llegado a conocimiento de Alberto, éste con su conducta omisiva sería también autor del delito.

SENTENCIAS, AUTOS Y DISPOSICIONES CONSULTADAS:

- Ley Orgánica 10/1995 (CP), arts. 31, 311 y 318.
- STS de 6 de octubre de 1995.
- SSAP de Navarra de 11 de noviembre de 2003 y de Zaragoza de 29 de septiembre de 2003.