

Delictes contra els drets dels treballadors

Óscar Morales García

PID_00188252



Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Índex

Introducció.....	5
Objectius.....	7
1. Els delictes d'imposició de condicions perjudicials i limitació dels exercicis de vaga i llibertat sindical.....	9
1.1. El delicte d'imposició de condicions laborals perjudicials	9
1.1.1. Estructura del delicte	10
1.1.2. Els mitjans comissius	10
1.1.3. Condicions laborals que suprimeixin, restringeixin o perjudiquin els drets laborals reconeguts per llei, conveni o contracte	13
1.1.4. Successió d'empreses	14
1.2. Limitacions del dret de vaga i la llibertat sindical	14
2. Immigració de treballadores i tràfic il·legal de mà d'obra.....	16
2.1. Introducció	16
2.2. Tràfic i reclutament il·legal de mà d'obra	17
2.3. Emigració i immigració de treballadors	19
3. Discriminació en el treball.....	20
4. Delictes contra la vida o integritat física dels treballadors...	23
4.1. Qüestions comunes	23
4.2. Tipus subjectiu	24
4.2.1. Modalitat dolosa	24
4.2.2. Modalitat imprudent	25
4.3. Relació de causalitat i imputació objectiva	27
4.4. Autoria	29
4.4.1. Estructura de seguretat en l'empresa	30
4.4.2. Delegació	31
4.4.3. Subcontractació	33
4.4.4. Empreses de treball temporal	34
4.5. Concursos	35
5. Responsabilitat de les persones jurídiques.....	38
6. Rellevància penal de l'assetjament psicològic.....	40
6.1. Introducció	40
6.2. Tipus penals concurrents	41
6.2.1. Delictes contra els drets dels treballadors	41

6.2.2. Delictes contra la llibertat. Amenaces i coaccions	42
6.3. Jurisprudència penal en matèria de <i>mobbing</i> o assetjament psicològic	49
Resum	51
Exercicis d'autoavaluació	53
Solucionari	54
Glossari	55
Bibliografia	56

Introducció

El títol XV relatiu als delictes contra els drets dels treballadors s'associa normalment al bloc de delictes econòmics. Són moltes les objeccions que es podrien fer a una ubicació sistemàtica com aquesta, però igualment hi ha diverses raons que aconsellen un tractament conjunt dels delictes contra els drets dels treballadors en el si de la delinqüència econòmica. Tanmateix, el legislador ha estat prudent en regular aquestes figures en un títol a banda dels delictes estrictes contra el patrimoni i l'ordre socioeconòmic.

Els articles 311 a 318 CP contenen un conjunt de delictes de naturalesa no estrictament econòmica i no cal dir que tampoc estrictament societària, i que tanmateix el seu lloc de comissió (i, si escau, d'omissió) sol ser el centre empresarial i en general l'autor n'és l'empresari. Es tracta de figures delictives amb béns jurídics desiguals que tenen com a factor comú la tutela d'interessos dels treballadors.

En alguns casos, aquests interessos trobaran un bé jurídic clarament associat a l'àmbit laboral. Així passa amb els articles 311, 314 i 315 CP, en què la norma penal refereix la tutela a les condicions de treball i drets associats estrictament a l'àmbit laboral; formulat en negatiu, a situacions que en altres àmbits aliens al treball no trobarien parangó. Efectivament, l'article 311 CP sanciona el conjunt de conductes que perjudiqui, en determinades condicions, els drets reconeguts en llei, conveni o contracte; l'article 314 prohibeix situacions de discriminació en la treball públic i, finalment, l'article 315 CP intenta impedir la limitació de drets fonamentals associats al treball com el dret de vaga o la llibertat sindical.

En altres ocasions, en canvi, es recullen figures que contenen una **especialitat impròpia**, en regular conductes en l'àmbit laboral que també podrien merèixer tutela en altres àmbits, com d'altra banda passa. A aquesta categoria hi pertanyen els articles 312 a 314 CP. Els dos primers (312 i 313 CP) prevenen el tràfic il·legal de mà d'obra i també la immigració il·legal de persones. Aquestes conductes són objecte de tutela també fora de l'àmbit penal, amb caràcter general en l'article 318 bis, en què es regula el tràfic de persones. L'article 314 CP, per la seva banda, sanciona conductes de discriminació específiques en l'àmbit laboral, que també són punibles en altres contextos (article 515 CP, per a les organitzacions que amb caràcter general promoguin la discriminació) i fins i tot més genèricament com a circumstància agreujant en l'article 22.4 CP.

Finalment, el capítol conté **figures híbrides** en relació amb les anteriors, en les quals es tutela la vida o integritat física del treballador (la cobertura del qual es troba en els articles 138 i següents i 147 i següents CP.), davant de conductes que, no obstant això, només tenen sentit en l'àmbit laboral, com és l'omissió de mesures preventives per aquells que estan legalment obligats a adoptar-les.

En definitiva, es tracta d'un títol amb figures que tracten d'abordar les situacions més diverses en què béns jurídics d'extrema importància, sia pel seu caràcter personalíssim, sia per la seva estreta relació amb el desenvolupament normal de la jornada laboral, s'hi adapten bé. Tot això, amb un doble factor comú: són figures que normalment tindran com a protagonista l'empresari i com a subjecte passiu el treballador, en el si d'una relació laboral de dependència. A això hi hem d'afegir la previsió continguda en l'article 318 CP, que fa referència supòsits d'atribució del fet (qualsevol dels que es descriuen en el títol) a persones jurídiques, cosa que no fa més que ratificar l'encert de tractar aquests delictes en el marc del que es denomina *dret penal econòmic*.

No figuren, en el Títol XV, tots els delictes relacionats amb l'àmbit laboral. És el que passa amb els delictes d'assetjament, previstos en l'article 184 CP, en què expressament es fa referència a la seva comissió en l'àmbit d'una relació laboral. El caràcter personalíssim del bé jurídic, lligat a l'exercici de la llibertat sexual, i també la possibilitat que aquestes conductes es desenvolupin en altres sectors en els quals predomina la relació de dependència, aconsellaven, sens dubte, una ubicació d'aquestes figures en funció del bé jurídic i no tant del lloc o circumstàncies de la seva comissió.

I, finalment, algunes categories de comportaments (que no de delictes) seran objecte d'especial atenció tenint en compte la seva rellevància exclusiva en l'àmbit laboral. És el cas de l'assetjament psicològic o *mobbing*, la rellevància penal del qual dependrà del pressupòsit del qual es parteixi per a definir aquesta mena de conductes.

Objectius

En aquest mòdul trobareu els continguts i les eines procedimentals indispensables perquè l'estudiant assoleixi els objectius següents:

- 1.** Conèixer els grups de conductes amb un grau més elevat de desvalor en l'àmbit de les relacions laborals.
- 2.** Entendre la sistemàtica del títol XV del Codi penal.
- 3.** Aprendre a delimitar els grups de delictes tenint en compte la seva naturalesa i el bé jurídic que tutel·len.
- 4.** Interpretar els elements típics de cadascun dels delictes continguts en el títol XV.
- 5.** Distingir l'abast dels delictes del títol XV, contrastant-los amb les sancions previstes en la legislació laboral i administrativa.
- 6.** Resoldre els diferents concursos normatius i de delictes en què cadascuna de les figures poden incórrer.
- 7.** Determinar l'abast de la clàusula de tancament relativa a l'atribució de responsabilitat de les persones jurídiques.

1. Els delictes d'imposició de condicions perjudicials i limitació dels exercicis de vaga i llibertat sindical

Els articles 311 i 315 CP comparteixen identitat d'estructura típica i mitjans comissius. En ambdós casos, se sancionen determinades imposicions al treballador exercides mitjançant engany o abús de necessitat. Si el primer d'ells estén la protecció penal fins a les imposicions que afecten drets reconeguts per les lleis, convenis o contractes, el segon especialitza aquests drets xifrant-los en el dret de vaga i la llibertat sindical. La seva proximitat estructural, doncs, aconsella un tractament conjunt d'ambdós delictes.

1.1. El delicte d'imposició de condicions laborals perjudicials

L'article 311 CP conté un conjunt de conductes que tendeixen a salvaguardar els drets laborals dels treballadors. Sanciona aquest delicte la imposició mitjançant engany o abús de necessitat, violència o intimidació (la qual cosa agreujarà la pena) de condicions perjudicials als treballadors, que restringeixin, suprimeixin o perjudiquin els drets reconeguts per llei, conveni o contracte. Anticipant-se a la picaresca empresarial que podria donar com a resultat la impunitat de determinades conductes, el legislador preveu en el número segon d'aquest precepte el manteniment de les condicions ja descrites en els supòsits de transmissió d'empreses.

Es tracta d'una figura legal d'una amplitud extraordinària, que dóna compte de l'afany proteccionista del legislador en aquesta matèria, malgrat el risc de topar amb serioses dificultats de diferenciació les infraccions administratives sobre la matèria. No falten raons politicocriminals que avalen aquesta opció, encara que hauria estat desitjable una tasca de contenció en alguns extrems. La laxitud del precepte s'aprecia en els punts següents:

- Els drets laborals afectats no es limiten als que amb caràcter general enuncia l'Estatut dels treballadors, sinó que abastaran també els reconeguts en el conveni col·lectiu i el contracte de treball.
- Aquests drets no hauran de ser suprimits, sinó que n'hi haurà prou de restringir-los o que es vegin perjudicats.
- El mitjà comissiu del delicte fa referència a l'engany o abús de situació de necessitat, concepte aquest prou ampliat per la jurisprudència; i, finalment, el cercle de subjectes actius inclou també qui pot ser a la vegada subjecte passiu del delicte.

1.1.1. Estructura del delicte

L'article 311 CP conté un **delicte de resultat** material consistent en la imposició als treballadors de determinades condicions laborals perjudicials dels seus drets.

La imposició d'aquestes condicions és, doncs, el resultat material exigít pel precepte. La consecució d'aquest resultat s'ha d'assolir, tanmateix, mitjançant determinats mitjans commissius, cosa que ajudarà a restringir l'abast del precepte, ja que només quan el resultat s'assoleix de manera determinada s'activarà el precepte.

Com que es tracta d'un delicte de resultat serà possible la seva comissió omissiva, ja que podran entrar en joc les exigències de l'article 11 CP. Això remet a la qüestió del cercle de possibles subjectes actius del delicte. En principi l'article 311 CP fa referència a aquells que tinguin els treballadors al seu servei, cosa que significa que fins i tot qui ostenta la condició de treballador per compte aliè i exerceix, no obstant això, determinades competències que li permeten incidir sobre les condicions laborals d'altres treballadors podrà ser subjecte actiu del delicte. La previsió de l'article 11 CP, tanmateix, no impedirà que l'empresari que coneixia les condicions a les quals se sotmetia el treballador, contràries als drets que les lleis, el conveni o el contracte li reconeixien, respongui per omisió atès el deure legal d'actuar en salvaguarda dels drets dels seus treballadors.

Es tracta, a més, d'un delicte **dolós**. Els mitjans commissius descrits en el precepte i els drets afectats determinaran l'abast del dol, és a dir, si aquest serà necessàriament dol directe, o seran concebibles altres modalitats, com ara el dol eventual.

1.1.2. Els mitjans commissius

Les condicions laborals perjudicials hauran de ser imposades mitjançant engany o abús de necessitat.

1) El concepte d'engany

El concepte d'*engany* aquí no s'ha de relacionar necessàriament amb l'engany que opera en el si de les defraudacions i en particular en l'estafa. Els mecanismes enganyosos que l'empresari pot desplegar en ocasió de la direcció material de l'empresa, és possible que ni tan sols siguin percebuts pel treballador, tenint en compte la seva complexitat o simplement la falta de mecanismes per part del treballador per prendre consciència de l'estratègia enganyosa de l'empresari.



Als efectes de la rellevància de l'engany, no és necessari que el treballador conegui l'ardit desenvolupat per l'ocupador, encara que és dubtosa la qualificació que mereixerien les situacions en les quals el treballador és conscient de l'engany i de la relació d'aquest amb les condicions perjudicials en les quals presta la seva relació laboral.

Sobre això, s'ha sostingut que el coneixement per part del treballador de l'engany desplegat el convertiria en no idoni per a la consecució del resultat impositiu. Tanmateix, no és tan clar que el coneixement de l'engany desplegui aquests efectes perquè la falta de connexió entre l'engany típic de l'estafa i el delictes en estudi fa impossible el paral·lelisme.

Òbviament, si l'engany de l'estafa ha de ser *bastant*, el coneixement pel subjecte passiu fa impossible imputar a l'autor el resultat defraudador si la víctima va consentir en les condicions que s'aventuraven amb l'engany. En l'àmbit laboral, en canvi, aquesta qüestió dependrà íntimament de l'abast que es doni a l'expressió *drets laborals*, que més endavant s'estudiarà. N'hi ha prou ara d'assenyalar que alguns d'aquests drets seran simplement irrenunciables, per la qual cosa el consentiment del treballador davant de les condicions imposades mitjançant l'engany ja conegut no alteraran el caràcter típic de l'engany. En els casos en què el dret afectat, restringit o suprimit no fos essencial, el consentiment del treballador podrà enervar el naixement del delictes, entenent les noves condicions imposades com les pròpies de la seva prestació laboral i, en cas que el treballador les acceptés sense consentir-les, es podrà recórrer al concepte d'abús de situació de necessitat per subsumir la conducta de l'empresari.

2) El concepte d'abús de necessitat

El mercat laboral és, per definició, desequilibrat pel que fa a la força que les parts, empresaris i treballadors poden desplegar en relació amb les prestacions laborals¹. El mercat laboral, a més, dibuixa un bé escàs, com és l'ocupació, pandèmia del nostre temps si tenim en compte la configuració de les relacions socials. Tenint en compte això, no ha de sorprendre la referència introduïda pel legislador a l'abús de necessitat en l'article 311 CP.

No obstant això, i precisament per l'obvietat de la desigualtat i el caràcter escàs de l'ocupació, alguns autors han titllat de superficial la referència a l'abús de necessitat. Certament, la jurisprudència del Tribunal Suprem i de les audiències provincials han convingut en una **interpretació àmplia** de l'abús de necessitat, que inclouria la imposició de les condicions perjudicials sota l'amenaça velada de perdre la feina en cas de no-acceptació.

Exemple de treballador enganyat

L'engany pot abastar des de la posada en escena de l'empresari tractant de fer creure al treballador que viu una sèrie de condicions laborals que a la llarga es demostren inexistents i perjudicials pels drets que té reconeguts en les tres vies previstes en el tipus, fins a la mera ocultació de determinades circumstàncies que incideixen directament en aquests drets (així, amb caràcter ampli, la Sentència de l'Audiència Provincial de Barcelona de 6 de juny de 2001).

⁽¹⁾ STS de 19 d'octubre de 2000, entre d'altres.

Les alternatives a aquest concepte

Per una banda, l'ús de violència o intimidació són ja modalitats de comissió típiques agreujades, segons el paràgraf tercer de l'article 311 CP. De manera que l'única alternativa hauria vingut de la mà de l'ús del mot *coacció*, cosa que hauria fet pràcticament impossible la diferenciació entre el tipus bàsic i l'agreujat, si tenim en compte la vinculació entre el concepte coacció i violència².

La no-inclusió de la referència a la situació d'abús de necessitat, per altra banda, hauria deixat extramurs del precepte totes aquelles situacions en què l'empresari, sense fer ús de violència o engany, no obstant això imposa directament les condicions al treballador, coneixent les dificultats que aquest podria tenir en la pràctica per a l'obtenció d'una nova feina.

Es tracta, doncs, d'un concepte la finalitat primordial del qual consisteix a frenar les condicions imposades de fet als treballadors, amb el seu coneixement, sobre la base de l'escassetat de treball en el mercat. Un ús, en definitiva, una mica promocional del dret penal, en tant que mitjançant la norma tracten de desterrar comportaments moralment reprovables però que no sempre assoleixen el grau de desvalor que la pena prevista per al delictes exigiria.

⁽²⁾Article 172 CP.

Precisament per això és necessari que la situació de necessitat de què s'abusa sigui acreditada en la seva integritat, la qual cosa obligarà a circumscriure aquella al cas concret, detallant-ne 1) l'edat laboral del subjecte passiu del delictes, 2) les condicions del mercat en el sector laboral en el qual fa els seus serveis, 3) la formació del treballador, i també 4) altres situacions d'emergència³ que es poguessin presentar en el cas en concret. Tot això és essencial per a no convertir el concepte d'abús de necessitat en el calaix de sastre amb el qual s'inverteix per complet el desequilibri entre les parts, utilitzant la seva amplitud per a obligar l'empresari a mantenir la relació laboral encara que el rendiment del treballador sigui inferior al que s'esperaria en condicions normals.

⁽³⁾Immigració, dificultats d'integració per desconeixement de l'idioma, etc.

En aquest sentit, constituïran un **límit al concepte** les normes que regulen l'acomiadament, i també totes aquelles que regulen la imposició de noves condicions laborals davant dels canvis que l'empresa afronta o els dèficits demostrats pel treballador per al lloc que ocupa.

Exemple de treballador sancionat

Penseu en el cas d'un treballador que, incomplint les mesures de seguretat imposades per l'empresari per al desenvolupament d'una determinada funció, és sancionat per l'empresa i rebaixat de categoria laboral fins que torni a assolir el nivell de coneixement exigít per al desenvolupament d'aquelles funcions.

3) Violència o intimidació

El delictes s'agreuja quan els mitjans comissius emprats consisteixen en violència o intimidació.

Òbviament, això converteix el delictes en un tipus mixt alternatiu encara que amb diferències en la pena prevista per a cadascuna de les modalitats típiques emprades. És alternatiu perquè les modalitats s'exclouen entre si. Així, la presència d'engany, que remet com hem vist a posades en escena o ocultacions, és incompatible amb la violència o intimidació; de la mateixa manera l'ús d'aquests elements típics anul·la la situació de necessitat, encara que aquesta pugui estar present. El contingut dels elements violència o intimidació es correspon, en aquesta ocasió amb el propi dels delictes de robatori estudiats en *Dret penal II*.

1.1.3. Condicions laborals que suprimeixin, restringeixin o perjudiquin els drets laborals reconeguts per llei, conveni o contracte

L'article 311 CP presideix el títol dedicat als delictes socials i és, en aquest sentit, el paradigma de tutela penal en aquesta matèria. Això, juntament amb la seva formulació legal concreta, el converteix en un delicte amb vocació de generalitat, és a dir, que intentarà incloure la tutela, en general, dels drets dels treballadors, sens perjudici dels quals els preceptes següents del mateix títol afinin més la protecció de determinades parcel·les. I per això, en primer terme, s'ha de destacar que l'article 311 CP concursarà, en no poques ocasions amb altres delictes del mateix capítol que ofereixen una tutela específica a altres drets laborals que es poden veure restringits, com al dret a la igualtat⁴ o a la vaga i la llibertat sindical⁵.

⁽⁴⁾Article 314 CP, relatiu a les conductes de discriminació.

⁽⁵⁾Article 315 CP, d'ídèntica estructura típica, d'altra banda, que l'article 311 CP.

Partint d'aquesta vocació de generalitat, els drets laborals o condicions de seguretat social a què fa referència l'article 311 CP, comprendran tots aquells drets típics d'una relació laboral (referits a l'article 4 de l'Estatut dels treballadors), i també tots aquells que normalment s'exerciran en l'àmbit laboral encara que s'exerceixin també en la vida privada (intimitat) i que permeten construir relacions laborals en compte d'un *feudalisme industrial* a què més d'una vegada s'ha referit el Tribunal Constitucional⁶. Però, al mateix temps, els drets laborals o condicions de seguretat social que es poden incloure en el precepte arriben a totes aquelles condicions de caràcter econòmic o modalitats de prestació del servei que s'hagin acordat en el conveni o fins i tot en el contracte de treball. Així, la imposició de condicions que afectin la categoria laboral o fins i tot el lloc de treball exercit, l'establiment de baixes injustificades en la Seguretat Social, el règim de vacances, hores extres, etc., constituïran drets laborals als efectes del que disposa l'article 311 CP.

⁽⁶⁾Per totes, STC 98/2000, de 10 d'abril, i 186/2000, de 10 de juliol.

Novament s'ha d'efectuar una prevenció

Una interpretació laxa tant del resultat com de les modalitats comissives podria generar un efecte pervers en la interpretació de la norma, atès que qualsevol modificació en les condicions de prestació del servei es podria arribar a reconduir a un engany que restringeix aquests drets o, amb més facilitat, a un abús de situació de necessitat. Així doncs, com ja es va avançar anteriorment, la totalitat de situacions previstes en la legislació laboral sobre modificació o supressió de les condicions laborals, incloent-hi aquelles que es desenvolupin mitjançant les modificacions del conveni o el contracte, han d'operar com a causa d'exclusió de la tipicitat, fins i tot quan hi puguin concórrer situacions de necessitat en concret.

D'això es pot concloure que el dol que ha de presidir la realització del delicte podrà ser fins i tot eventual en aquells casos en els quals el dret afectat per la conducta desenvolupada per l'empresari sigui irrenunciable. En aquelles hipòtesis, en canvi, en què el dret afectat per l'engany o la situació de necessitat sigui més ampli i en conseqüència negociable o renunciabile, el dol de l'autor haurà de ser directe, ja que altrament qualsevol conducta de l'empresari, que

coneix la situació de necessitat regnant en l'àmbit laboral que restringeixi algunes de les condicions pactades amb el treballador, seria constitutiva de delictes, encara que aquesta conducta ranegés la imprudència.

1.1.4. Successió d'empreses

L'article 311 CP, en el paràgraf segon, conté una menció a l'estabilitat laboral com a dret dels que poden ser perjudicats, suprimits o restringits amb rellevància penal. La seva previsió en el número segon de l'article 311 CP no ha estat exempta de polèmica, en vista de l'antiga redacció del precepte en el CP/1973. Tant la doctrina científica com la jurisprudència havien reclamat la unificació de l'antic article 499 bis, paràgrafs primer i segon en un només, en vista de la confusió regnant en la seva interpretació, que afavoria les especulacions entorn de si es tractava d'una sola conducta amb diverses especificitats de caràcter aleatori al nucli d'injust o bé dos tipus delictius diferents i autònoms.

El legislador de 1995 no ha procedit a refondre els paràgrafs anteriorment esmentats i mantenir el mateix llenguatge del vell text punitiu, sinó que ha preferit una fusió que adapta els termes, suprimeix redundàncies i facilita una millor comprensió de la conducta prohibida i una clara separació dels casos d'intervenció de tercers en la successió d'empreses que, a més, es fan càrrec de la situació creada pel titular original i perjudiquen amb això els drets dels treballadors. Per això, no es pot convenir que l'absència de referència a l'estabilitat dels drets dels treballadors impliqui que el seu significat no es troba present a la redacció del nou precepte. Així, l'acomiadament de treballadors amb motiu d'una successió empresarial satisfarà les exigències típiques de l'article 311.2n. CP, particularment allà on l'acomiadament hagi estat declarat nul de ple dret (amb caràcter *ex nunc*).

1.2. Limitacions del dret de vaga i la llibertat sindical

Tal com passa amb l'article 311 CP, l'article 315 del mateix text refereix conductes desenvolupades mitjançant abús de necessitat o engany que tinguin per objecte, en aquesta ocasió, limitar o impedir l'exercici de la llibertat sindical o el dret de vaga. Encara que l'estructura típica és idèntica a la desenvolupada fins ara per l'article 311 CP, en aquesta ocasió, a més, els subtipus agreujats incorporen algunes modificacions. La primera és l'al·lusió al concepte de força que, juntament amb la violència o intimidació, s'incorpora al número segon de l'article 315 CP; la segona, prevista en l'últim número de l'article 315 CP, descriu una conducta específica sobre la qual s'efectuaran les consideracions oportunes.

1) Limitacions al dret de llibertat sindical

En relació amb l'exercici de la llibertat sindical, el precepte és d'aplicació complexa. El desenvolupament del dret a la llibertat sindical es troba en la Llei 11/1985, de 2 d'agost. La llibertat sindical, entesa com a facultat del treballador

per a formar part d'un sindicat i exercir o participar en l'exercici de les accions reivindicatives pròpies del sindicat, comprèn un vastíssim ventall d'actuacions per part del treballador. I, òbviament, l'empresari intentarà combatre la política sindical exercida o en què participa el treballador per múltiples vies. I per això es podrien produir situacions en les quals, exercint un legítim rol opositor de les actuacions sindicals, l'empresari es pugui veure involucrat en la realització del delicte, tenint en compte la laxitud amb la qual s'interpreta el concepte abús de necessitat. Ara bé, si per a contextualitzar apropiadament el delicte s'exigeixen actuacions específiques de l'empresari de cert calat sobre el treballador sindicat, podria succeir que aquestes actuacions no es diferenciessin gens de les condicions contràries a la llei, el conveni o el contracte a què fa referència l'article 311 CP. La pena prevista per a ambdós preceptes és idèntica, però es podria perdre el contingut propi de desvalor de la limitació real de l'exercici de la llibertat sindical.

2) Limitacions als drets de vaga

Pel que fa al dret de vaga, l'estructura del precepte es presenta com a idònia per a la subsumció de la pràctica totalitat de conductes que poguessin limitar-lo. A falta d'un desenvolupament clar de l'article 37.2 CE sobre el dret de vaga, que encara perviu en una norma preconstitucional com és el Decret llei de 4 de març de 1977, interpretat negativament pel tribunal Constitucional (STC 11/1981), cauran dins del delicte els casos en què s'impedeixi l'exercici del dret de vaga amb caràcter absolut, es limiti per mitjà d'una contractació externa de treballadors o s'alterin o modifiquin substancialment els serveis mínims pactats per a la jornada de vaga.

De la mateixa manera que es protegeix el dret de vaga en la seva dimensió positiva –és a dir, com a capacitat de fer dins dels límits que legalment es dibuixen en la legislació preconstitucional ja esmentada–, l'article 315 CP, en l'últim paràgraf, regula les conductes més greus contra l'exercici del dret de vaga en el seu vessant negatiu, és a dir, entès com a dret a no secundar-la. Aquest dret negatiu serà trencat, en la majoria dels casos, amb el delicte de coaccions, raó per la qual el legislador ha configurat la conducta típica emprant el verb *coaccionar*, és a dir, impeding a un altre fer el que la llei no li prohibeix o compeling-lo a fer el que no vol.

Requisit fonamental per l'apreciació del subtipus agreujat és l'actuació en grup o individualment però després de l'acord amb d'altres. La raó de ser d'aquesta exigència, que retalla clarament l'abast del delicte, resideix en la major punició d'aquest subtipus en relació amb el delicte de coaccions. De manera que, quan aquestes s'efectuïn a títol individual, encara que es verifiquin en l'àmbit laboral i relacionades amb la decisió de no exercir el dret de vaga, s'haurà de recórrer al tipus bàsic de coaccions, tenint en compte la menor gravetat que representa l'actuació a títol individual.



El dret a no secundar la vaga es trencarà normalment amb coaccions.

2. Immigració de treballadores i tràfic il·legal de mà d'obra

2.1. Introducció

Els articles 312 i 313 del Codi penal, sistemàticament ubicats entre els delictes socials, sancionen les conductes més greus de tràfic de mà d'obra, a l'interior de les nostres fronteres, d'una banda, i cap a dins i cap a fora d'elles, d'una altra.

Així, l'article 312 castiga "quienes trafiquen de manera ilegal con mano de obra" y a quienes "recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, y quines empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuvieren reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual". En ambdós casos, la pena privativa de llibertat és de dos a cinc anys, així modificada per la Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya.

Per la seva banda, l'article 313 del Codi penal regula els supòsits d'afavoriment de la immigració i l'emigració de treballadors, i castiga amb idèntiques penes a les previstes en l'article 312 del Codi penal (dos a cinc anys de privació de llibertat) qui "promoviere o favoreciere por cualquier medio la inmigración clandestina de trabajadoras a España" i qui "simulando contrato o colocación, o usando de otro engaño semejante, determinare o favoreciere la emigración de alguna persona a otro país".

Es tracta de figures delictives **greus**, d'acord amb la pena privativa de llibertat que porten associada (article 33 del Codi penal), que s'han de completar amb les disposicions contingudes en els sis números de l'article 318 bis del Codi penal, en la redacció operada per la Llei orgànica 11/2003, de 30 de setembre. Aquesta última figura, que per la seva complexitat i extensió és preferible reproduir en la seva integritat, és aliena a l'estricta àmbit dels delictes socials però, com veurem a continuació, les relacions concursals entre els articles 313 i 318 bis del Codi penal de vegades determinaran d'aplicació preferent (concurso de normas) el que disposa l'article 318 bis, amb les importants conseqüències jurídiques que això comportarà.

L'article 318 bis CP disposa el següent:

"1) El que, directa o indirectamente, promueva, favorezca o facilite el tráfico ilegal o la inmigración clandestina de personas desde, en tránsito o con destino a España, será castigado con la pena de cuatro a ocho años de prisión.

2) Si el propòsit del tràfic ilegal o la immigració clandestina fuera la explotación sexual de las personas, serán castigados con la pena de cinco a 10 años de prisión.

3) Los que realicen las conductas descritas en cualquiera de los dos apartados anteriores con ánimo de lucro o empleando violencia, intimidación, engaño, o abusando de una situación de superioridad o de especial vulnerabilidad de la víctima, o siendo la víctima menor de edad o incapaz o poniendo en peligro la vida, la salud o la integridad de las personas, serán castigados con las penas en su mitad superior.

4) En las mismas penas del apartado anterior y además en la de inhabilitación absoluta de seis a 12 años, incurrirán los que realicen los hechos prevalidándose de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público.

5) Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados 1 a 4 de este artículo, en sus respectivos casos, e inhabilitación especial para profesión, oficio, industria o comercio por el tiempo de la condena, cuando el culpable perteneciera a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicase a la realización de tales actividades.

Quando se trate de los jefes, administradores o encargados de dichas organizaciones o asociaciones, se les aplicará la pena en su mitad superior, que podrá elevarse a la inmediatamente superior en grado. En los supuestos previstos en este apartado la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código.

6) Los tribunales, teniendo en cuenta la gravedad del hecho y sus circunstancias, las condiciones del culpable y la finalidad perseguida por éste, podrán imponer la pena inferior en un grado a la respectivamente señalada."

Article 318 bis CP

Tenint en compte els preceptes assenyalats, vegem ara l'abast de cadascun d'ells.

2.2. Tràfic i reclutament il·legal de mà d'obra

L'article 312 del Codi penal es refereix al tràfic il·legal de mà d'obra. És un delictes comú, que no obstant això serà comès majoritàriament per l'empresari, sense la participació del qual la contractació il·legal no seria possible. El precepte acull tres grans grups de conductes:

1) Tràfic il·legal de mà d'obra

En aquesta expressió es poden subsumir dos tipus de conductes bàsiques:

- la col·locació de persones al marge dels processos legals de col·locació, i
- la cessió il·legal de treballadors.

L'article 41 de l'Estatut dels treballadors serà determinant en aquests casos per a determinar o no la comissió del fet delictiu. Les empreses de treball temporal, habilitades via estatutària (article 43 ET) per a la col·locació temporal de les seves treballadores queda, és clar, extramurs de l'abast del precepte. Pel que fa als primers casos, la LISOS, en l'article 28, exigeix la concurrència d'ànim de lucre en la conducta de col·locació irregular que segons alguns autors consti-



Exemple de cessió il·legal

Es consideren típiques les cessions il·legals dins del marc d'un contracte d'arrendament de serveis o d'execució d'obra.

tuiria un element inherent al verb típic *traficar*. El delicte es consuma amb els actes de tràfic, tal com succeeix en el delicte contra la salut pública relatiu a drogues tòxiques.

2) Reclutar treballadors o determinar-los a abandonar els llocs de treball oferint condicions enganyoses o falses

Tant la doctrina com la jurisprudència han associat aquesta modalitat delictiva al delicte d'estafa⁷, en la mesura que mitjançant una modalitat d'engany es determina el subjecte passiu a la realització d'actes que perjudicaran el seu patrimoni, encara que no sigui aquest un element exigint en el tipus.

(7) Sentència de l'Audiència Provincial de Cadis (Secció 5a.) de 13 de novembre de 2000.

El delicte conté un tipus mixt alternatiu, de manera que és indiferent el mer fet de reclutar o determinar el treballador a abandonar el seu lloc de treball, sense que sigui necessari dur a terme ambdues conductes de manera conjunta. L'únic requisit és que una i altra es refereixin a l'oferiment de condicions enganyoses o falses. Dues són les consideracions que es poden fer aquí:

- Les dues modalitats del tipus mixt alternatiu (reclutar i determinar a l'abandonament del lloc de treball) manquen del mateix grau de desvalor, però són sancionades amb idèntica pena. En efecte, no sembla el mateix reclutar qui no té feina que reclutar qui l'exerceix i la perd per l'oferta falsa, ja que en tot cas i encara que s'indemnitzi o es tingui dret a una prestació social, el perjudici en el segon cas és evidentment més gran que en el primer. Tenint en compte el disbarat de valoració del legislador, qui jutja hauria de calibrar al màxim la determinació de la pena en aquests supòsits.
- No és necessari que la conducta es projecti sobre diversos treballadors, sinó que per a aquests efectes n'hi ha prou de reclutar-ne només un en les condicions esmentades en el precepte. L'ús del plural, com assenyala amb encert la Sentència de l'Audiència Provincial de Cadis (Secció 5a.) de 13 de novembre de 2000, no deixa de ser un recurs del legislador per a evitar el concurs que es podria produir per a cadascun dels treballadors reclutats, ja que el bé jurídic que s'amaga darrere de la norma és de caràcter personalíssim.



Fora d'això, les condicions han de ser objectivament falses, sense que sigui possible, com no ho és en l'estafa amb els negocis jurídics, criminalitzar els fracassos *a posteriori* de les condicions ofertes, sempre que *ex ante* fossin objectivament possibles⁸.

(8) En aquest sentit, la Sentència de l'Audiència Provincial de València (Secció 4a.) de 30 de novembre de 1999.

L'oferta de condicions de treball és en si mateixa un acte de temptativa, i és necessària per a la consumació la incorporació del treballador en les condicions falses o enganyoses.

3) Donar feina a súbdits estrangers sense permís de treball en condicions que suprimeixin els drets reconeguts per llei, conveni o contracte

L'estructura recorda, en la seva segona part, la de l'article 311.1 del Codi penal per als treballadors espanyols o estrangers amb permís de treball, per la qual cosa ens hi remetem als efectes de l'abast dels termes *lleï, conveni, o contracte*. Es tracta, com ja s'ha dit al llarg de diversos passatges d'aquest capítol, d'un dret irrenunciable, de manera que encara que el treballador acceptés les condicions (la qual cosa succeirà en no poques ocasions), el fet il·lícit s'hauria consumat igualment; el consentiment del treballador, doncs, no provoca l'atipicitat del fet⁹.

⁽⁹⁾Sentència de l'Audiència Provincial de Saragossa (Secció 1a.) de 12 de febrer de 1999.

2.3. Emigració i immigració de treballadors

Finalment, l'article 313 del Codi penal fa referència a conductes d'immigració de treballadors clandestins i d'emigració cap a altres països. Tal com s'ha advertit, la nova redacció de l'article 318 del Codi penal pot buidar de contingut el primer paràgraf de l'article 313 del Codi penal. Cal tenir en compte que en aquest article se sanciona l'afavoriment de la immigració de mà d'obra, mentre que en el 318 bis, paràgrafs primers i tercers, se sanciona l'afavoriment del tràfic de persones amb ànim de lucre, violència o intimidació, determinant una pena substancialment més elevada (entre sis i vuit anys) que la prevista per al 313 del Codi penal.



El CP castiga qui faciliti o promogui la immigració clandestina de treballadors.

Tenint en compte que la majoria de les vegades, el tràfic de mà d'obra vindrà guiat per l'ànim de lucre, violència, intimidació o finalitats d'explotació sexual, no hi ha cap dubte de la prevalença de l'article 318 bis sobre el 313 del Codi penal, per mitjà del **principi de consumpció** (recordem, definit per la freqüència de l'acompanyament d'elements accessoris al fet base), com a cànnon solutori del concurs aparent de normes penals. En qualsevol cas, la reforma introdueix en l'article 318 bis la possibilitat d'aplicar les mesures de l'article 129 del Codi penal, és a dir, clausura temporal o definitiva de l'establiment, dissolució, etc.

A idèntica conclusió s'arriba en relació amb el segon paràgraf de l'article 313 del Codi penal, almenys amb relació al segon incís. Es tracta d'un tipus mixt alternatiu (com en el cas del paràgraf segon de l'article 312 del Codi penal). Pel que fa a la primera opció que ofereix el tipus –és a dir, la simulació de contracte o col·locació–, poden servir les consideracions efectuades amb relació a l'oferta enganyosa de l'article 212 del Codi penal; pel que fa a la segona d'aquestes, l'article 318 bis del Codi penal exercirà una *vis atractiva* en la totalitat dels supòsits, ja que els paràgrafs primer i tercer determinen un idèntic fet d'afavoriment de l'emigració amb ús d'engany, amb pena de sis a vuit anys de presó.

3. Discriminació en el treball

L'article 314 del Codi penal conté un delictes menys greu sancionat amb pena de presó de sis mesos a dos anys i multa de sis a dotze mesos. La Llei orgànica 15/2003, de 25 de novembre, que modifica el Codi penal, eleva el marc penal de la pena de multa i el situa entre dotze i vint-i-quatre mesos, sanció que va entrar en vigor en aquests termes l'1 d'octubre de 2004.

Es tracta d'una norma complexa i excessivament elaborada que condiona el rendiment del precepte. Es castiga aquí aquells 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 de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales 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".

Entre les diverses possibilitats que se li obrien al legislador per a la protecció penal dels drets dels treballadors en aquesta matèria, s'ha optat per una tècnica legislativa que sembla estar basada de manera expressa en el **principi de subsidiarietat**; és a dir, només intervindrà el dret penal allà on altres branques de l'ordenació jurídica demostrin ser ineficaces contra les manifestacions més greus de discriminació.

Res no s'hauria d'objectar a aquesta decisió politicocriminal, ans al contrari, perquè positivitza un dels principis fonamentals del dret penal. Tanmateix, és aquesta mateixa circumstància la que generarà greus distorsions en la tutela satisfactòria del bé jurídic, ja que independentment de la intensitat de la discriminació s'haurà d'esperar a la seva proclamació en una altra parcel·la de l'ordenació (veurem a continuació quina exactament) i esperar la resposta del patró per qualificar definitivament la conducta com a rellevant o irrellevant penalment.

Tal com ha expressat la doctrina majoritàriament, una estructura com la descrita apropa, si no confon, el precepte cap a estructures de desobediència, on el fet fonamental per a la realització de l'injust no serà tant la situació discriminatòria (que esdevé un mer pressupòsit), sinó la desobediència a la resolució administrativa que ordena la cessació de la situació de discriminació.

L'opció, a més de fer el precepte pràcticament inviable¹⁰, planteja tots els interrogants que els delictes de desobediència o d'estructura similar generen. I així, serà particularment important que la resolució que posa fi a la situació de discriminació sigui àmpliament explícita en el seu mandat i concreti la ma-



La gravetat de la discriminació determina la seva rellevància penal.

⁽¹⁰⁾Només hi ha tres resolucions de la Sala II (Penal) del Tribunal Suprem que conformen el patrimoni jurisprudencial sobre la matèria.

nera, circumstàncies i temps en què la cessació de la situació s'ha de produir i, encara que sigui fàcilment criticable jurídicament i penalment, hauria de contenir les (possibles) conseqüències jurídiques derivades de l'incompliment; altrament, a les dificultats d'aplicació de la norma s'hi sumaran les apuntades, com ara l'error sobre els pressupòsits de la prohibició o sobre la mateixa prohibició, aplicables de manera comuna en l'àmbit de la malversació impròpia (dipositari de béns propis que els aliena contra la prohibició judicial, etc.).

Altres opcions tampoc no haurien estat fàcils, ja que lliurar la redacció del tipus al *principi de fragmentarietat*, i sancionar en funció de la gravetat de la discriminació com a únic criteri guia, hauria col·lapsat, de segur, la jurisdicció penal i l'hauria inundat de supòsits que amb tota certesa no haurien merescut la seva posada en marxa.

L'article 314 del Codi penal tutela un dret irrenunciable del treballador, com és el principi d'igualtat. El seu caràcter irrenunciable implica que, encara que l'empleat consentís en la situació discriminatòria, aquesta serà igualment reprotxable jurídicament mitjançant les diverses fórmules d'intervenció (administrativa o penal).

Aquesta afirmació estarà sotmesa a múltiples matisos segons la resolució que posa de manifest la discriminació exercida, ja que allà on la situació de discriminació hagi estat la causa principal d'un acomiadament considerat nul amb obligació de reincorporació, és possible que les parts arribin a un acord sobre la impossibilitat de reincorporació.

La situació de discriminació, doncs, malgrat el caràcter irrenunciable del dret a la igualtat que legitimaria la seva existència, podrà ser acceptada de fet pel treballador, en general a canvi d'una indemnització econòmica. La qüestió llavors és si, no satisfet l'import de la indemnització substitutiva de la reincorporació, es podrà activar el delictes de l'article 314 del Codi penal. En aquests casos no estem ja davant d'una situació de discriminació que no cessa després de requeriment o sanció administrativa, sinó davant d'una situació laboral a la qual, després de l'acord de les parts, i ara ja independentment de la causa, es posa fi. Tampoc l'impagament de les quantitats necessàries no sembla que es correspongui amb l'element típic "reparando los daños económicos que se hayan derivado", ja que aquests es reserven per a la quantia que en la sanció corresponent es determini a causa de la discriminació i no a les quantitats derivades d'acords extrajudicials entre les parts. I tanmateix, de fet, és el que més s'assembla a una situació de discriminació en què, després de la sanció administrativa, no va ser cessada la discriminació perquè es va extingir la relació laboral precisament per aquesta causa i tampoc no va ser generada una reparació del dany en sentit estricte.

Les situacions de discriminació que recull el tipus penal, a més, són múltiples i es refereixen a ordres diversos com l'ocupació pública i la privada.

Exemples de discriminació

El precepte fa referència a la discriminació per ostentar la representació sindical dels treballadors, on la competència per l'enjudiciament recaurà en la jurisdicció laboral, tret que es tracti de funcionaris públics, on serà preferent la via administrativa i contenciosa administrativa; es recull igualment la discriminació per raó de sexe, on la jurisdicció competent és variable en funció que el pronunciament sigui incidental (malgrat que pugui ser greu) o nuclear: en el primer cas, l'òrgan jurisdiccional laboral pot obtenir el corresponent informe administratiu que procedirà d'un organisme o altre en funció del tipus de discriminació per raó de sexe (que, encara que majoritàriament perjudica la dona, no sempre serà així, com veurem); en el segon, si es tracta d'un acomiadament impugnat per discriminació, serà la mateixa jurisdicció laboral qui dictaminarà, encara que igualment pot obtenir el corresponent informe administratiu, etc. Aquesta disparitat de situacions obliga a efectuar una interpretació sistemàtica de l'element "requeriment o sanció administrativa", que no es limitarà, com suggereix la Sentència de l'Audiència Provincial de Navarra (Secció 1a.) de 28 de maig de 1998, exclusivament als òrgans administratius sinó que s'haurà d'estendre als òrgans judicials.



Una de las causes més comunes de discriminació és la discriminació racial.

No es tracta d'una interpretació analògica dels elements típics sinó, com s'ha exposat, d'una interpretació sistemàtica orientada a preservar la vigència de tots els elements típics (en aquest cas de totes les situacions de discriminació possibles), que d'una altra manera es veurien en alguns casos abrogades quan no fos necessària la intervenció d'un òrgan administratiu.

Pel que fa a l'autoria, el delicte presenta trets comuns a la resta de delictes socials.

Es tracta d'un delicte que pot cometre qualsevol que, no obstant això, ha de tenir la capacitat de generar la situació discriminatòria¹¹. En aquest sentit, l'empresari (entès com la persona física amb capacitat de direcció) podrà dur a terme el fet tant activament com omissivament.

⁽¹¹⁾Vegeu, no obstant això, les referències que més endavant es faran sobre l'assetjament psicològic.

⁽¹²⁾Article 14 CE.

⁽¹³⁾Article 4 ET.

En el primer cas, quan les seves decisions es puguin materialitzar en un fet positiu. En el segon, sempre que, per l'especial obligació que d'acord amb la Constitució espanyola¹² i l'Estatut dels treballadors¹³ té de salvaguardar els drets fonamentals dels treballadors, no adopti les mesures de correcció de la situació discriminatòria generada per un tercer des que en tinguis coneixement. Aquest últim apunt és important, perquè l'atribució del fet requerirà la seva total realització, de manera que serà necessari que qui va generar la situació de desigualtat (o la va consentir ometent les mesures necessàries per avortar-la quan n'estava legalment obligat) i qui la manté una vegada requerit o sancionat administrativament, ha de ser la mateixa persona.



Per als casos de discriminació per raó de sexe, el Tribunal Constitucional ha establert mecanismes de discriminació positiva.

4. Delictes contra la vida o integritat física dels treballadors

4.1. Qüestions comunes

Els articles 316 i 317 del Codi penal contenen les modalitats **dolosa i imprudent**, respectivament, dels delictes de risc greu per a la integritat física o la vida dels treballadors. El primer d'ells descriu la infracció referint-se al següent:

"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, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses."

Article 316 CP

L'article 317 CP remet al seu contingut i canvia únicament l'àmbit subjectiu, en referir el següent:

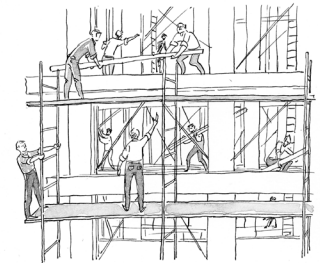
"Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado."

Article 317 CP

Es tracta de figures de perill concret, és a dir, n'hi ha prou amb la confirmació d'un risc concret per a la vida o per a la integritat física perquè s'entengui fet el delicte. Pressupòsit per a la seva aplicació és la prèvia infracció de normes de prevenció de riscos laborals.

Els articles citats, doncs, es configuren com a autèntiques **normes penals en blanc**, totalment legítimes d'acord amb la doctrina establerta pel Tribunal Constitucional en la Sentència, entre altres, 127/1990, de 5 de juliol, sempre que la norma contingui els pressupòsits del tipus d'injust i la sanció penal, com aquí succeeix. En conseqüència, serà necessari acudir a la normativa de prevenció de riscos general i a la sectorial de desenvolupament per determinar en primer lloc el tipus d'infracció comesa, la sanció que se'n preveu, i posteriorment, en segon terme, l'eficàcia en termes de risc per a la vida o integritat física del treballador.

Pel que fa a la primera qüestió, la norma marc de referència es troba en la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals (d'ara endavant LPRL), i també en el seu Reglament de desenvolupament. Aquí caldrà buscar no només l'obligació formal d'adoptar determinades mesures de seguretat, sinó el grau de vincula-



La gravetat del perill determina la rellevància penal de l'omissió en l'adopció de mesures de prevenció de riscos laborals.

ció, des de la perspectiva exclusivament penal, entre la norma d'atenció i el subjecte actiu. Dit en altres paraules: l'article 317 del Codi penal exigeix que el comportament típic respongui a una imprudència de caràcter greu.

La infracció de normes de prevenció de riscos laborals defineix, en conseqüència, el **deure d'atenció**, i remet a la normativa extrapenal per configurar-lo en tota la seva dimensió.

En aquest sentit, s'ha de tenir en compte que l'article 316 del Codi penal recull una modalitat dolosa, en què l'autor coneix l'elevadíssima probabilitat que la seva omisió generi un greu risc concret per a la vida o integritat física i a més vol portar a terme aquest comportament. Per la seva part, el 317 del mateix text recull la modalitat imprudent greu d'aquestes infraccions. Doncs bé, en ambdós casos és la normativa extrapenal la que dibuixa els nivells de risc permès que es podran excedir imprudentment o dolosament, però aquests nivells, en tot cas, són idèntics en ambdues estructures.

Una qüestió diferent és la **compatibilitat processal** entre la conducta dolosa i la imprudent. Atès que és jurisprudència reiterada, establerta en un ampli reconeixement doctrinal¹⁴, que l'acusació únicament per un dels dos tipus impedeix posteriorment al tribunal condemnar per l'altre, fins i tot quan la relació sigui descendent, és a dir, que encara que l'acusació s'hagués formulat per la modalitat dolosa i no fos possible demostrar el coneixement i voluntat de l'agent, el tribunal no podrà condemnar per delictes imprudent, llevat de quan la infracció del deure objectiu d'atenció hagués estat objecte de debat en el plenari i s'hagués procedit a una modificació de l'escrit d'acusació en el tràmit de conclusions definitives del judici oral¹⁵.

⁽¹⁴⁾Per totes, les sentències del Tribunal Suprem d'1 de juliol de 1993 i 23 d'octubre de 1995 i, tangencialment, de 26 de juliol de 2000.

⁽¹⁵⁾Acte del Tribunal Constitucional 324/1996, d'11 de novembre.

D'especial interès, en la matèria que ens ocupa, la Sentència de l'Audiència Provincial de Barcelona (Secció 8a.) de 19 de juny de 2002, que va absoldre qui havia estat condemnat per la modalitat imprudent de l'article 317 del Codi penal, quan l'acusació formal únicament pesava per delictes dolós de l'article 316 del text citat.

4.2. Tipus subjectiu

4.2.1. Modalitat dolosa

Com ja s'ha dit, l'article 317 del Codi penal requereix que l'omissió de mesures de seguretat sigui desenvolupada amb coneixement i voluntat no només del fet que no s'estan adoptant, sinó del perill que això implica, en concret, per a la vida i integritat física dels treballadors.

Atès que la modalitat dolosa és sensiblement més greu que la imprudent, és necessari acreditar, almenys, el coneixement de la norma extrapenal i l'elevada probabilitat, en termes propers a la certesa, que l'omissió de la mesura generarà el perill concret per a la vida o integritat física reclamat en el tipus (dol eventual).

En aquest sentit és important la sentència de l'Audiència Provincial de Madrid (Secció 1a.) de 18 de juny de 2002, que aplica la **teoria del consentiment** per a l'acreditació del dol eventual, i afirma el següent:

"[...] el dolo consiste aquí en la conciencia de la infracción de la norma de seguridad y de la situación de peligro grave que de aquélla deriva para la vida, salud o la integridad física de los trabajadores y en la decisión del sujeto de no evitar ese peligro, manifestada, a su vez, en la no aplicación de la medida de seguridad que, exigida por la norma, neutralizaría el mismo. Basta, pues, el dolo eventual, referido no al resultado lesivo para la vida, sino a la situación de peligro y a la existencia de una norma de seguridad, que se representan como probables y a la decisión de no adoptar la medida exigible, no obstante tal representación, aceptando la aparición o incremento del riesgo efectivo, que no del resultado lesivo."

Sentència de l'Audiència Provincial de Madrid (Secció 1a.) de 18 de juny de 2002

Fins i tot en els aspectes subjectius de l'article 316 del Codi penal, convé no perdre de vista la possible concurrència de la modalitat dolosa juntament amb un ulterior resultat lesiu de la vida o la integritat física. Com es veurà més endavant amb relació a la modalitat imprudent, és necessari que el resultat pugui ser imputat a l'acció desenvolupada pel subjecte. No obstant això, es poden produir situacions d'incongruència subjectiva, per excés, entre l'omissió dolosa de la mesura de seguretat a la implantació de la qual venia legalment obligat l'autor i el resultat lesiu.

4.2.2. Modalitat imprudent

En termes generals la imprudència punible requereix l'existència d'una infracció de la norma objectiva d'atenció, amb les particularitats pròpies en la valoració que operen, d'una part, en el si de la relació laboral i de l'àmbit específic en el qual aquesta es desenvolupa i, de l'altra, amb relació a la temeritat.

Sobre aquest últim punt, es pot interrogar sobre què és el que defineix la temeritat o la gravetat segons indica el Codi penal vigent en el moment que es portin a terme els fets. El Tribunal Suprem ha exigít últimament, amb relació a la temeritat o gravetat de la imprudència la combinació de diversos criteris que es condensen en les sentències de 9 de juny de 1982, 28 de març de 1990 i 18 de març de 1999. En aquesta última s'al·ludeix al següent:

Dol eventual

No és comú, tanmateix, que les resolucions judicials sobre aquesta matèria es pronunciïn expressament sobre la presència del dol, fins i tot quan hi ha modalitat imprudent greu.

"1) la mayor o menor falta de diligencia en la actividad o acción que constituya la dinámica delictiva; 2) la mayor o menor previsibilidad del evento como acontecimiento resultado, medida de acuerdo con la clase de conducta que desarrolle la misma, y 3) el mayor o menor grado de infracción que reporte el incumplimiento del deber que exige la norma socio-cultural de la convivencia social y la específica que regula ciertas actividades."

Sentència del Tribunal Suprem de 18 de març de 1999

Potser l'element que tindrà un rol més important és el de la facilitat a l'hora d'evitar el resultat, que evidentment ha de ser conjugat amb la necessària ponderació entre la conducta descuidada una vegada aquesta ha estat afirmada i l'entitat dels béns jurídics en joc i l'àmbit en el qual aquests han estat lesionats. De manera que, en aquelles situacions en les quals la producció d'un resultat fàcilment evitable, concreció de la creació o increment d'un risc típicament rellevant, es concreti en la lesió d'un bé jurídic fonamental, s'haurà de qualificar la imprudència com a greu o temerària, i només serà evitable la qualificació en cas que el bé jurídic afectat fos de menys transcendència. Certament, l'estreta connexió de la norma penal amb la legislació laboral¹⁶ permetrà amb freqüència al judicador contrastar al màxim la qualificació de la imprudència. Això no significa que el jutge penal es trobi vinculat en termes absoluts a la qualificació de la infracció que l'inspector de treball hagi fet.

⁽¹⁶⁾LPRL, Reglament de desenvolupament i legislació sectorial, i també la mateixa LISOS.

Com dèiem, la *gravetat de la imprudència* no és equivalent a *gravetat de la infracció* en termes administratius; és més, la seva gravetat serà mesurada en l'ordre penal tenint en compte altres factors, com la previsibilitat del resultat o la facilitat d'evitar-la. Potser és per això que, l'esmentada Instrucció 1/2001, de la Fiscalia General de l'Estat, sobre l'actuació del Ministeri Fiscal entorn de la sinistralitat laboral, recomana als fiscals avaluar la possibilitat de responsabilitats penals quan la proposta de sanció efectuada per la inspecció laboral hagi estat qualificada com a molt greu.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que, al marge del règim d'infraccions i sancions administratives, en la legislació extrapenal estan positivitzades les normes d'atenció, juntament amb determinades regles d'estandardització del deure. Així, el capítol III de l'LPRL dibuixa els drets i obligacions de treballadors i empresaris en matèria de seguretat i, particularment, l'article 15.4 d'aquest text sintetitza un dels principals estàndards de mesura de l'atenció necessària, conjugant ambdós aspectes, en declarar que: "la efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador". Es dibuixa així el màxim deure de diligència empresarial, la infracció del qual generarà, totalment, una imprudència lleu, d'acord amb el principi general segons el qual la falta de diligència extrema dóna lloc a imprudència lleu, en tant que la falta grossera de cura fa sorgir la imprudència greu.

En definitiva, l'article 15.4 LPRL permet concloure que, coberts els mínims d'eficàcia objectiva de les normes de seguretat, des de l'òptica juridicopenal no naixerà la imprudència greu sinó en aquells supòsits que l'empresari ignori que una actuació diligent (normal o ordinària) del treballador pot generar per si mateixa un risc per a la seva vida o integritat física.

4.3. Relació de causalitat i imputació objectiva

Fins aquí els problemes de definició de la imprudència i la seva qualificació com a lleu o greu. A més d'això, s'ha d'insistir en la relació de risc necessària entre el comportament greument descurat i el resultat de perill concret o lesió esdevingut, ja que, en l'àmbit penal, els pressupòsits d'imputació, afirmada la infracció greu de normes de prevenció de riscos laborals, són netament diversos d'aquells que operen en els àmbits laboral o administratiu.

En l'àmbit estrictament administratiu es poden produir actuacions inspectores tant rutinàries, com arran d'un accident. En ambdós casos, és possible que la inspecció acabi amb una proposta de sanció en vista de les infraccions de la normativa de riscos apreciades. Tanmateix, la verificació d'una infracció en l'ordre laboral i la seva corresponent sanció no té per què significar, necessàriament, una posada en marxa del procés penal mitjançant els delictes socials, ja que la depuració de responsabilitat en l'ordre administratiu no respon als mateixos paràmetres i garanties a què se sotmet l'ordenació penal.

En concret, l'ordre administratiu pot objectivar la responsabilitat, imposant sancions pel mer incompliment formal d'obligacions o simplement pel resultat esdevingut. En l'àmbit penal, en canvi, el principi d'exclusiva protecció de béns jurídics imposa la necessitat de localitzar l'interès de tutelar què s'amaga en el tipus penal, encara que aquest es construeixi entorn d'estructures de perill. I, sens dubte, s'incrementen les exigències d'imputació, objectiva i subjectiva.

En el primer cas, **imputació objectiva**, s'ha d'exigir la presència d'una relació causal basada en una llei general, i també la verificació de la generació d'un risc jurídicament desaprovat o l'increment del permès, generació o increment del risc que precisament s'ha de plasmar en el resultat. En cas de ser el resultat plasmació d'altres riscos (assumits per la víctima, per exemple), no es podrà imputar objectivament el resultat a qualsevol altre de generat per l'autor i no relacionat amb el resultat. Però a més, en segon lloc, s'estrenyen les exigències **d'imputació subjectiva**: l'autor només serà responsable quan desenvolupi la conducta a títol de dol o imprudència.

La imposició d'una sanció administrativa no té per què ser, en conseqüència, indicatiu que aquesta infracció laboral genera un risc per a la vida o integritat laboral del treballador, ja que l'afirmació de responsabilitat administrativa és purament objectiva: existeix una infracció, és indiferent si és la causa d'un accident o no, però ha de ser sancionada. La Sentència de l'Audiència Provincial

de Barcelona (Secció 2a.) de 25 d'abril de 2000 és clara sobre això quan afirma que l'acta d'inspecció laboral manca en el procés penal d'efectes probatoris, "pues su eficacia probatoria se agota en el hecho de la identificación de la empresa sancionada, pero sin que en el proceso penal ello pueda tomarse como prueba directa de culpabilidad alguna, limitándose a ser tan sólo un dato indiciario de dicha responsabilidad".

Conseqüentment, en la instrucció penal s'han d'examinar, a més, les dues grans qüestions apuntades en el paràgraf anterior: en el procés penal s'ha de certificar la connexió en termes causals i de risc entre les infraccions recollides a l'acta i el resultat esdevingut; o la previsibilitat del resultat en els termes en els quals va sobrevenir i el rol específic exercit per cada un dels actors en matèria de seguretat; altrament, el dret penal es remunta a la vella doctrina del *versari in re illicita*, on, 'si la causa és il·lícita en l'origen, tot el que vingui després també ho serà'¹⁷, independentment de qualsevol altra consideració.

La jurisprudència es refereix a la necessària relació de **causalitat i imputació objectiva**, a la concreció entre el risc inherent a l'acció descurada o dolosa i el resultat de perill en termes molt diversos. De vegades, simplement es nega la possibilitat de recórrer al procés penal una vegada afirmada la infracció de normes de prevenció de riscos laborals¹⁸, quan aquesta infracció és d'escassa rellevància; altres vegades, s'esmenta específicament la necessària relació de causalitat i imputació objectiva¹⁹ que hi ha d'haver entre l'acció o omissió generadora del risc i el resultat ocorregut.

Una última qüestió d'importància cabdal en la imputació al resultat de perill concret del risc creat per l'autor és la participació del mateix treballador, és a dir, el que es coneix com a **autoposada en perill**. La seguretat i higiene en el treball recull tots els elements del que doctrinalment s'ha anomenat *organització conjunta*, en la qual cada subjecte assumeix una parcel·la d'actuació conforme a paràmetres preestablerts (en aquest cas, "legalment" establerts). En el cas de l'empresari, la LPRL, l'obliga en els termes que veurem immediatament en l'apartat sobre l'autoria. En el cas del treballador, l'obliga a assumir les mesures de seguretat aportades per l'empresari. Omès pel treballador aquest extrem, si és altament probable que el perill o el resultat lesiu s'hauria pogut evitar o minimitzar amb la seva adopció, la imputació del resultat perill (o lesió) serà imputable a l'àmbit de responsabilitat de la víctima.

Així s'ha entès, per altra banda, la jurisprudència, que assumeix directament la possibilitat de tancar la instrucció, decreta el sobreseïment lliure, quan les diligències d'instrucció revelen que és la mateixa víctima qui genera o incrementa el risc materialitzat en el resultat, ja que en aquest cas no hi ha autor sobre qui projectar la imputació, i falta, doncs, la tipicitat mateixa del delictes. En aquest sentit s'expressa l'Acte de l'Audiència Provincial de Barcelona (Secció 8a.), de 25 d'octubre de 2002, que decreta el sobreseïment per idèntic raonament amb

(17) Expressament, Sentència de l'Audiència Provincial de Barcelona (secció 5a.) de 26 d'octubre de 1999, que absol en un supòsit de prèvia proposta d'infracció en l'ordre administratiu, sense ulteriors recursos probatoris, "en no rescaient el procés penal per substanciar responsabilitats objectives".

(18) Sentència de l'Audiència Provincial de Barcelona (Secció 3a.) de 13 de juliol de 1999.

(19) Sentència de l'Audiència Provincial de Barcelona (Secció 2a.) de 18 de juny de 2002.

relació a l'article 317 del Codi penal. Aquesta resolució, referida en concret al sector de la construcció, conté un pronunciament sobre els límits d'exigibilitat pel que fa als deures d'atenció i estableix el següent:

"[...] concurre una conducta de la víctima que obliga a trasladar a su ámbito de responsabilidad el control del resultado lesivo. Pues, no sólo no se aplican las medidas de seguridad existentes, siendo así que la víctima poseía los conocimientos necesarios sobre la prevención de riesgos laborales y poseía los medios a su disposición, sino que, además, incrementa deliberadamente el riesgo inherente a la acción al acceder al lucernario precisamente por el lugar en el que las condiciones eran sensiblemente más peligrosas. De ahí que, aceptados recíprocamente los ámbitos de responsabilidad de cada uno, no pueda pretenderse la imputación del resultado a la conducta del contratista."

Interlocutòria de l'Audiència Provincial de Barcelona (Secció 8a.) de 25 d'octubre de 2002

4.4. Autoria

De particular interès és el règim d'autoria i participació en aquest tipus de delictes. Estem davant d'estructures complexes, on la divisió de funcions és una de les eines fonamentals per a la consecució dels objectius empresarials. Divisió de funcions que, en general, comportarà una forta atomització de la responsabilitat jurídica penal. És comú apropar-se al seu estudi prejutjant la seva naturalesa de delicte especial, que únicament pot cometre l'empresari. Però si estem davant d'un delicte especial, l'especialitat és, en aquest cas, molt relativa. Es tracta, en efecte, d'un delicte comissible per qualsevol, el cercle d'autors del qual no obstant això es restringeix *ex lege*, en requerir l'article 316 del Codi penal (i per extensió el 317 del Codi penal) que el subjecte actiu es trobi "legalment obligat" a facilitar els mitjans necessaris perquè els treballadors acompleixin la seva activitat amb les mesures de seguretat i higiene adequades.

A diferència del que succeeix en altres figures delictives afins com el delicte fiscal, en la qual només pot ser obligat tributari el subjecte passiu de l'impost, en aquesta ocasió no serà legalment obligat només l'empresari, sinó que precisament això dependrà del règim de seguretat acollit. D'acord amb la LPRL, la responsabilitat última en matèria de seguretat i higiene en el treball correspon a l'empresari, cosa que no significa que la responsabilitat penal sigui sempre i en tot cas seva; qüestió diferent és que alguns sectors doctrinals denominin així tots aquells que resulten legalment obligats, independentment que exercixin com a tals. No sempre falten motius, ja que són freqüents les equiparacions que efectua la normativa sectorial de determinats treballadors amb la funció de l'empresari, que busca amb això mantenir viu el criteri que la responsabilitat principal en matèria de prevenció de riscos recau en l'empresari. Tot això, sens perjudici de la restricció operada per l'article 318 CP quan el fet s'atribueixi a una persona jurídica.

Cal discriminar entre la multiplicitat de variants en les quals es pot desenvolupar la prestació laboral, per a determinar quins subjectes d'entre els intervinents podran ser considerats com a legalment obligats.

Per a això, i atesa la impossibilitat d'abordar-les totes en aquest capítol, diferenciarem les hipòtesis més comunes en la praxi. Però amb caràcter previ, és necessari recordar que tant l'article 316 com el 317 del Codi penal presenten una estructura omissiva, ja que el nucli del que és injust consisteix en un no fer allò a què s'està legalment obligat. Aquest element, l'obligació legal, obliga a matisar algunes de les qüestions apuntades en la part general.

En concret, si allà dèiem que entre les fonts que podien donar lloc a l'assumpció d'una posició de garantia (de barrera de contenció del risc l'aixecament del qual generava responsabilitat penal en cas de materialitzar-se en el resultat de perill concret per a la vida o integritat física dels treballadors) hi havia l'*assumpció fàctica* del **deure de contenció del risc**, assumpció que genera una expectativa d'actuació en tercers implicats, aquesta font de garantia s'haurà d'excloure de l'abast dels articles 316 i 317 del Codi penal, perquè s'hi fa una remissió especial a l'obligació legal com a font de garantia.

És obligat només aquell que per llei (i, anant més enllà però dins del tenor literal possible, per reglament) ha de proveir les mesures de seguretat, però no qui al marge d'aquest mandat o de les delegacions que, com veurem, legalment es puguin establir, decideix erigir-se en barrera de contenció de riscos. Ni això exclou de responsabilitat a qui està legalment obligat (l'empresari o aquell en qui legalment recaigui l'obligació) ni la deriva envers qui imprudentment assumeix aquesta posició, ja que no hi concorren els requisits d'autoria que els preceptes penals en lliça reclamen. Vegem ara els pressupòsits d'autoria.

4.4.1. Estructura de seguretat en l'empresa

D'acord amb la LPRL, és responsabilitat de l'empresari la prevenció de riscos i l'adopció de mesures de seguretat eficaces en aquesta tasca. Al llarg de l'articulat s'estableixen les línies mestres de les obligacions que hi recauran en la tasca de contenció del risc que en tot cas es concretarà en funció de necessitats específiques d'empreses i treballadors. Els òrgans de direcció de l'empresa, i en particular les persones físiques que l'integren, seran obligats al següent:

- l'avaluació de riscos generals i propis del lloc de treball;
- la determinació de les mesures de seguretat necessàries per a la prevenció d'aquests riscos específics i que s'hauran de projectar tant sobre els recursos materials com humans (equips de protecció individual);

- el control de la implementació de les mesures de seguretat necessària, equips de protecció inclosos;
- el control de l'eficàcia de les mesures de seguretat adoptades;
- la informació i formació als treballadors dels riscos generals i propis del lloc de treball.

S'ha especulat àmpliament sobre si aquesta última obligació legal forma part de les "medidas" a què fan referència els articles 316 i 317 del Codi penal, encara que pocs dubtes hi pot haver de l'eficàcia preventiva d'aquestes mesures, en tant que permeten al treballador conèixer l'índex de risc (permès) en l'exercici de la seva activitat; de fet, el coneixement per part del treballador dels riscos específics del lloc de treball permetrà calibrar les possibles imprudències que aquest pugui dur a terme durant la jornada laboral i calibrar d'aquesta manera el grau de compliment del deure d'atenció per part de l'empresari;

- amb relació a sectors de riscos molt específics, el control de l'evolució tecnològica per a la prevenció de riscos; i
- amb relació a treballadors amb especials necessitats, adaptar les mesures de seguretat a les seves possibles discapacitats.

Quan l'empresari no recorre a persones físiques o jurídiques per al compliment de les obligacions legalment imposades, la responsabilitat sobre el seu compliment competeix només i exclusivament a ell, com a únic dipositari de l'obligació legal d'actuar. Ara bé, no s'ha d'oblidar que aquesta obligació es produeix sempre en el marc d'una relació laboral, en l'absència de la qual no serà aplicable el precepte.

4.4.2. Delegació

Constitueix un dels mecanismes més importants per a l'eficaz acció preventiva, ja que permet repartir funcionalment les obligacions en la matèria.

La delegació, per a descarregar en el que és principal la responsabilitat penal del delegant per omissions del delegat, necessita una cobertura legal o reglamentària per entendre que qui ometia la mesura de seguretat estava legalment obligat a prestar-la.

La LPRL i el seu Reglament de desenvolupament preveuen com a mecanisme fonamental de delegació la contractació de serveis de prevenció aliens a la mateixa empresa. L'empresari pot optar d'aquesta manera per la implantació d'un servei de prevenció propi o aliè, tenint en compte el nombre més gran o més petit de treballadors que prestin els seus serveis per a l'empresa, d'acord amb els articles 14 i 16 del Reial decret 39/1997. Entre les tasques que pot assumir el servei de prevenció, tant si és propi com aliè, hi ha:

- l'avaluació de riscos general i per lloc de treball, juntament amb la valoració d'aquells que sorgeixin en l'avaluació, i també la proposta de les mesures de seguretat necessàries per a la seva prevenció i el termini d'implementació;
- la vigilància de l'eficàcia de les mesures de seguretat adoptades; i
- la informació i formació al treballador dels riscos generals de l'empresa i dels específics del lloc de treball.

En aquesta **divisió de funcions**, és evident que qui assumeixi de manera contractual les funcions descrites estarà en posició de domini sobre el comportament típic, sense que es dubti sobre la capacitat del subjecte actiu per a ser autor; ja que tant si la responsabilitat d'aquestes funcions recau en la mateixa empresa com si ho fa en un servei de prevenció aliè, serem dins dels termes establerts per la LPRL, i s'esdevindrà el subjecte **legalment obligat**. L'empresari, en aquests casos, sol mantenir íntegres algunes parcel·les de responsabilitat i, en concret, l'obligació de proveir les mesures de seguretat establertes en les diverses avaluacions de riscos, per la qual cosa l'omissió de la seva implementació, quan existeix un risc greu per a la vida o integritat física dels treballadors imputable a aquesta ommissió, defineix clarament els contorns de l'autoria d'aquell, basada en criteris de domini del fet: únicament l'empresari manté la capacitat d'actuar i interrompre en qualsevol moment la realització dels elements del tipus d'injust.

S'haurà de ser, tanmateix, extremadament cautelós en l'atribució dolosa o imprudent del fet, ja que no serà igual el mer incompliment dels terminis d'implantació apuntat en l'avaluació de riscos (que, com a màxim, podria generar una infracció de deures de cura, és a dir, imprudència), que el coneixement de l'elevada probabilitat del risc associat al menyspreu absolut per la implementació de mesures correctores, que podrà generar dol eventual en l'actuació de l'autor.

No acaben aquí les obligacions de l'empresari. L'assumpció per un servei de prevenció aliè de les tasques d'avaluació, formació i vigilància de l'eficàcia de les mesures proposades i adoptades manté sense perjudicar el deure de diligència dels òrgans de direcció en el compliment d'aquestes tasques.

Això no s'ha d'interpretar com una obligació per substitució, la qual cosa sens dubte deixaria l'actuació del servei de prevenció aliè òrfena de significat material: l'actuació en termes legals del servei de prevenció només correspon a aquest, però l'empresari continua mantenint l'obligació de vetllar perquè aquests serveis executin correctament aquestes tasques. De manera que, en supòsits de total inactivitat o oberta incompetència del servei, l'empresari po-

drà aparèixer com a cooperador necessari del corresponent delictes de risc, si va menysprear l'obligació de verificar el compliment de les actuacions en matèria de seguretat i higiene (que no del seu contingut específic).

Més complexa és la qualificació de l'actuació passiva de l'empresari allà on el servei de prevenció manté una aparença falsa de rigor. En aquests casos, on l'aparença de normalitat en l'exercici de les accions preventives delegades exigiria una supervisió de l'empresari especialment intensa, s'hauria de convenir en la levitat de la infracció dels seus deures de cura, ja que pel cap alt se li podria imputar no haver guardat una màxima diligència en l'acompliment de les seves obligacions de supervisió. Especialment important serà aquí el paper del comitè de salut i els delegats de prevenció, com a òrgans d'auxili de l'empresari que, sense assumir obligacions legals específiques, en general assumeixen funcions de prevenció de fet determinades, com ara reportar als òrgans de direcció la probabilitat de materialització dels riscos avaluats, l'eficàcia de les mesures proposades i de la seva implementació, etc. Aquestes informacions seran especialment rellevants, a l'efecte d'autoria, com més completes siguin en el seu contingut i abast: com més grau i concreció i denúncia d'insuficiències, més possibilitat hi haurà d'incórrer en un comportament grosserament descurat, constitutiu d'imprudència greu de l'article 317 del Codi penal.

La delegació es pot entendre en termes legals encara que es produeixi de manera contractual, sempre que això sigui possible dins dels marges de delegació que les normes legals o reglamentàries prevegin. Serà així possible la delegació de determinades funcions de seguretat i higiene en quadres executius de l'empresa (caps de servei, departament o àrea) i es donaran per reproduïdes totes les qüestions sobre permanència de la responsabilitat de l'empresari sobre la supervisió de la seva activitat.

4.4.3. Subcontractació

En no poques ocasions l'activitat ordinària de l'empresa o activitats de caràcter extraordinari que s'hi han de dur a terme són objecte de subcontractació. En aquests supòsits, la responsabilitat en matèria de prevenció de riscos laborals deixa de tenir un centre específic, i cadascuna de les parts integrants ha de fer-se càrrec de parcel·les d'avaluació, formació, adopció de mesures i control específiques.

Particular importància presenta, en aquest sentit, la subcontractació en la construcció, sector en el qual és freqüent recórrer a l'activitat empresarial ordinària tant per a la creació de la mateixa empresa com per a la seva ampliació o reestructuració. El Reial decret 1627/1997, de 24 d'octubre, estableix les disposicions mínimes en matèria de seguretat i salut en les obres i diferencia diverses categories cadascuna de les quals comporta la seva quota de responsabilitat.

Mesures de prevenció

En definitiva, l'obligació legal d'adoptar les mesures de prevenció necessàries l'omissió de les quals generarà responsabilitat penal quan siguin posats en perill concret la vida o la integritat física dels treballadors.

Així, es distingeix entre projectistes, promotors, contractistes, subcontractistes i coordinadors de seguretat, sens perjudici que alguns d'ells puguin exercir més d'un rol, i que el promotor, màxim executor en la promoció i execució de les obres no vegi, en principi, descarregada la seva responsabilitat per l'existència de la resta dels que hi intervenen. Així, el promotor designarà un tècnic competent per a la realització d'un estudi bàsic de seguretat i salut a partir del qual, una vegada finalitzat, els contractistes hauran d'elaborar el corresponent pla de seguretat i salut, amb l'objectiu de salvaguardar la vida i integritat física dels treballadors durant l'execució de les obres. El coordinador de seguretat, per la seva banda, és l'encarregat de controlar l'eficàcia de les mesures previstes en l'estudi i el pla de seguretat i salut, corregint tots els desajustos que s'observin en l'execució, tenint en compte el caràcter dinàmic dels possibles riscos laborals. Especialment important, en aquesta matèria, és la citada Sentència de l'Audiència Provincial de Barcelona (Secció 8a.) de 19 de juny de 2002, en la qual s'aprofundeix sobre l'abast de l'obligació de supervisió i s'assenyala el següent:

"No puede deducirse la existencia de un deber de constante presencia física del acusado en la obra, ni una obligación de control absoluto de todos los detalles de la ejecución, sino que lo que se establece son deberes de coordinación y supervisión general de los trabajos delegados al contratista."

Sentència de l'Audiència Provincial de Barcelona (Secció 8a.) de 19 de juny de 2002

En conclusió, cadascun dels operadors coneix en profunditat una part específica del pla de seguretat o la seva execució. És la manera més eficaç, sens dubte, en cas d'arribar a assolir òptims resultats en matèria de prevenció de riscos. Alhora, no obstant això, genera problemes a l'hora de depurar la responsabilitat de cadascun dels operadors i, en particular, amb relació al promotor, ja que la seva responsabilitat no es veu sotmesa a cap condició. No s'ha d'oblidar, tanmateix, que l'atribució d'un fet al seu autor en dret penal respon, segons vam veure, a múltiples criteris que, en tot cas, discorren sobre el control efectiu del subjecte actiu sobre l'esdevenir dels esdeveniments.

4.4.4. Empreses de treball temporal

Per la seva especial naturalesa, atès el tipus de serveis que donen, la LPRL diversifica les responsabilitats sobre prevenció de riscos quan el treballador prové d'una empresa de treball temporal. El Reial decret 216/1999, de 5 de febrer, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes en matèria de seguretat i salut en el treball en l'àmbit de les empreses de treball temporal, concreta les previsions de l'article 25 LPRL, atribuint en exclusiva els deures de control a l'empresa que utilitza el treballador amb relació a l'execució del treball (en definitiva, doncs, pel que fa a l'adopció de mesures de seguretat, control de la seva eficàcia, equips de protecció, etc.), i solidaritzant la responsabilitat en matèria de formació en ambdues empreses.

4.5. Concursos

Els articles 316 i 317 del Codi penal preveuen un comportament dolós o imprudent consistent en la generació d'un resultat de perill concret per a la vida o integritat física. És habitual que, en línia de progressió, el resultat de perill es materialitzi finalment en una lesió de la vida o la integritat física i que aquesta lesió es vegi reflectida en els delictes d'homicidi o lesions imprudents²⁰ o les corresponents faltes²¹. Un mateix comportament, llavors, estarà generant la producció de diversos resultats tots recollits com a delicte o falta en diversos preceptes del Codi penal, i s'haurà de resoldre el concurs d'acord amb les regles generals descrites en la part general.

(20) Articles 142 i 152 del Codi penal, respectivament.

(21) Articles 621, números 2 i 3 del Codi penal.

Les possibilitats de solució són completament dispars en la jurisprudència, que de vegades ha optat per l'aplicació del concurs de delictes²², mentre que altres vegades s'ha recorregut al concurs de normes penals i s'ha aplicat únicament el delicte preferent; en aquest últim cas, el cànon solutiu per excel·lència és la **regla de consumpció**²³. El cert és que abans d'aventurar-se a una solució definitiva del concurs entre les normes concurrents, és preferible diferenciar les possibles hipòtesis:

(22) Si, oscil·lant, el Tribunal Suprem en la Sentència de 19 de juliol de 2002 i, en la jurisprudència menor, és destacable la Sentència de l'Audiència Provincial de Conca (Secció única) de 21 de febrer de 2001, encara que el concurs ideal el limita al delicte de perill i de lesió, independentment del nombre de resultats lesionats esdevinguts.

1) Generació imprudent d'un risc greu que afecta exclusivament una persona, i es materialitza en lesió

S'ha d'acudir aquí al concurs de normes penals, resultant preterit el delicte de risc a favor del delicte de lesions, d'acord amb el principi de subsidiarietat.

(23) Per totes, sentència del Tribunal Suprem de 4 de juny de 2002 i Sentència de l'Audiència Provincial de Barcelona (Secció 3a.) de 23 de setembre de 2003 (ponent, Josep Niubó i Claveria).

(24) Per falta d'informació, o d'equips individuals de protecció, etc.

(25) LPRL i desenvolupaments reglamentaris generals i sectorials.

S'ha de recordar que en la solució dels concursos no regeixen, excepte en el cas de l'especialitat, relacions lògiques formals, sinó valoratives. De manera que és obligat per a l'interpretar recórrer no només a l'equivalència estructural sinó al *fet* globalment considerat, cosa que permet discriminar la manera en què en concret es va executar. La mateixa estructura de l'article 317 del Codi penal, fora d'això, ho permet i aconsella, ja que l'omissió de mesures de seguretat a què s'està "legalmente obligado", segons s'ha vist, pot ser de caràcter exclusivament individual davant riscos permesos. De manera que únicament sigui un treballador qui²⁴ s'exposi al risc i sofreixi, a més, el resultat lesiu. En aquests casos, el desvalor d'acció d'un i un altre precepte concurrent és idèntic: la infracció de la norma objectiva d'atenció se circumscriu a la normativa extrapenal²⁵; i el desvalor de resultat està en franca progressió, sense possibilitat d'afectació a tercers, cosa que condueix indefectiblement a la idea de subsidiarietat. En tant que no es produïssin ulteriors situacions de perill, cosa que no és possible, la sanció per ambdós preceptes constituiria un clara infracció

del principi de doble valoració: el desvalor d'acció és idèntic, i el desvalor de resultat de l'article 317 del Codi penal està consumit en el de l'article 152 del Codi penal.

2) Generació imprudent d'un greu risc per als treballadors (en plural) i delictes de resultat imprudent (lesions o homicidi)

En aquest cas, la introducció d'una variable (des d'un pla estructural i fàctic, simultàniament) com la creació d'un risc concret²⁶ sobre multiplicitat de subjectes passius reclama un tractament diferenciat. El motiu és que si el desvalor d'acció continua essent equivalent en ambdues modalitats delictives (de perill i lesió), el desvalor de resultat del delictes de lesió no consumeix ja la totalitat del desvalor del delictes de perill quan els que han vist lesionada la seva integritat i els que únicament han patit un perill sobre ella són diferents. La progressió és llavors parcial i només el concurs de delictes és capaç d'incloure la complexitat del desvalor total causat.

(26) Omissió de formació a la totalitat dels treballadors, o falta d'equips de protecció en l'empresa, etc.

3) Generació imprudent d'un risc greu per a la vida o integritat física dels treballadors i resultat lesiu per imprudència lleu

Ja s'ha dit que la infracció de normes de cura és idèntica en el delictes imprudent de risc i en el resultat imprudent. A partir d'aquí, qualificar de falta el resultat lesiu implica una consideració del desvalor d'acció efectuada sobre bases diferents de les del delictes de perill. La pregunta llavors és clara: què és el que provoca que el desvalor d'acció d'ambdós resultats (de perill i lesió) hagi de prendre bases diferents; perquè la infracció de normes de prevenció de riscos laborals constitueix una inobservança de les normes de cura o bé de caràcter lleu, o bé de caràcter greu. Però en tot cas serà lleu o greu de manera idèntica per al resultat de perill i per al resultat de lesió.

La solució d'aquest desajust mitjançant un concurs de delictes desatén les regles de la interpretació jurídica. Perquè les úniques solucions congruents són dues:

- o bé la infracció de normes de prevenció de riscos laborals generadores de perill constitueixen una imprudència lleu no recollida com a infracció en l'ordenació penal (que només preveu la sanció de les greus mitjançant l'article 317 del Codi penal);
- o bé la infracció de normes de prevenció de riscos laborals generadores de perill constitueixen una imprudència greu constitutiva de delictes, i en aquest cas regeixen les regles descrites en els punts 1 i 2.

Podria succeir, no obstant això, que entre la generació del risc greu per al treballador i la concreció del risc en un resultat lesiu es produïssin interrupcions causals no previsibles per a l'empresari, de manera que, aquí sí, el desvalor d'acció fos divers en ambdues figures delictives. La permanència del delictes de risc durant el període que existeixi l'omissió de les mesures de seguretat manté la unitat de fet, per la qual cosa es podran aplicar en aquests casos les regles del concurs ideal, i es castigaran sens dubte conforme a les regles del paràgraf tercer de l'article 77 del Codi penal, és a dir, castigant ambdós preceptes separadament.

En tot cas, es tracta de circumstàncies excepcionals, ja que, com vam veure anteriorment, l'aportació imprudent del treballador, perquè tingui eficàcia en la rebaixa de la imprudència del resultat lesiu fins a la consideració de falta, normalment rebaixarà, al seu torn, la infracció del deure d'atenció de l'empresari amb relació també al delictes de risc, la qual cosa faria impune aquesta conducta, tenint en compte l'absència de previsió d'una (lògica) falta de risc per imprudència lleu.

4) Generació dolosa d'un greu risc per a la vida o integritat física dels treballadors i ulterior resultat imprudent

Es tracta d'un supòsit d'incongruència subjectiva, ja que el coneixement i voluntat de l'autor respecte de l'acció no és igual que el corresponent al resultat lesiu; és a dir, es tracta de supòsits en els quals l'autor, en la seva acció inicial, únicament vol o admet la producció d'un resultat de perill, però no es representa la possibilitat (no almenys com a estimada) que aquest perill concret es materialitzi en un resultat lesiu, per exemple de lesions. Aquest tipus d'hipòtesis, certament freqüents, han de ser sancionades d'acord amb les regles del concurs ideal, entre l'acció inicial dolosa²⁷ i l'ulterior resultat lesiu²⁸.

L'imprudència del treballador

Per exemple imprudències del treballador, en no respectar les insuficients mesures de seguretat aportades per l'empresari.

⁽²⁷⁾Article 316 del Codi penal.

⁽²⁸⁾Article 142, 152 o 621 del Codi penal, segons els casos.

5. Responsabilitat de les persones jurídiques

L'article 318 CP conté una clàusula de tancament del sistema en la qual, com a disposició comuna, es regulen els supòsits en els quals el fet s'atribueix a una persona jurídica. Es tracta d'un precepte inservible que, no obstant això, a la pràctica desemboca en la permanent imputació als òrgans de representació de l'empresa dels delictes compresos en els articles 311 a 317 CP.

El precepte esmentat, com s'avançava, conté el règim jurídic penal aplicable en els casos en els quals el fet s'atribueixi a una persona jurídica. N'hi ha prou, de moment, de recordar que les persones jurídiques manquen de capacitat d'acció en sentit jurídic penal, raó per la qual es fa difícilment imaginable que aquests fets hagin pogut ser duts a terme per la persona jurídica. I per això s'empra el terme *atribució*. El precepte només es pot referir, llavors, als casos en els quals la societat s'organitza per delinquir o als casos en els quals és precisament una persona jurídica que es trobava en disposició d'evitar el resultat lesiu. Ambdós supòsits són francament similars.

- En el primer cas, organització de la **societat per a delinquir**, el precepte esdevé inútil, perquè òbviament si les persones físiques que ostenten la representació de la societat s'organitzen per delinquir en tant que administradors o representants de la societat, cadascun d'ells respondrà penalment conforme a les regles d'autoria de l'article 28 CP.
- El segon cas, per la seva part, és propi d'hipòtesis en les quals l'administració de la societat es duu a terme no mitjançant un administrador persona física o un consell d'administració compost per persones físiques, sinó mitjançant un **administrador persona jurídica**, en el sentit apuntat pels articles 8 i 125 de la Llei de societats anònimes. Però per a aquest últim cas l'article 31.1 CP ja preveia idèntica solució: quan no es pugui imputar a persona física perquè no reuneixi els requisits d'autoria (només reunits per les persones jurídiques, incapaces d'actuar en sentit jurídic penal), respondrà penalment qui va actuar per compte de la societat, òbviament, sempre que el fet li pugui ser imputat objectivament.

Precepte inútil

Penseu en els delictes especials (encara d'especialitat relativa) continguts en el títol, com és el cas dels articles 316 i 317 CP. Si qui està legalment obligat a l'adopció de mesures de seguretat és l'administrador de la societat i aquest administrador resulta ser una persona jurídica, el fet s'haurà d'atribuir a les persones físiques que, al seu torn, dirigeixen aquesta administració. Però, s'hi ha d'insistir, es tracta d'un precepte inútil, perquè aquesta previsió ja es conté amb caràcter general en l'article 31.1 CP.

Precisament per a aquest grup de casos, en els quals un administrador persona jurídica és a qui s'atribueix el fet, i responen llavors les persones físiques que componen l'òrgan d'administració encara que no concordessin els requisits

d'autoria en aquestes persones físiques i sempre que hagin actuat per compte d'aquella, es podrà fer, a més, responsable a la societat de la pena de multa imposada a l'autor del delictes, d'acord amb el que estableix l'article 31.2 CP, introduït amb la reforma operada per la LO 15/2003.

Fora d'això, l'article 318 CP associa a aquest tipus de supòsits les conseqüències accessòries de l'article 129 CP, potser l'únic punt del precepte amb una clara vigència. Aquestes mesures accessòries podran ser acordades, segons el que preveu l'article de remissió, durant la tramitació de la causa o en sentència.

6. Rellevància penal de l'assetjament psicològic

6.1. Introducció

Fins ara, hem efectuat un discurs sistemàtic per grups de delictes, subsumint en cadascun d'ells les conductes de més rellevància o importància pràctica, segons els casos. En aquest punt, tanmateix, invertirem la sistemàtica, ja que l'assetjament psicològic o persecució laboral representa un comportament complex per al qual no existeix, de moment, norma penal específica, raó per la qual convé analitzar els elements d'aquest comportament per tractar de buscar, si fos necessària, col·locació penal per als supòsits més greus.

Des que Hans Leizmann comencés el 1986 els seus treballs sobre el terror psicològic en el treball, l'evolució psiquiàtrica, psicològica i jurídica del que s'anomena *mobbing* o *assetjament psicològic* ha estat vertiginosa. Ja s'ha abordat aquest concepte en altres parts d'aquesta obra, de manera que als efectes que ara interessin –és a dir, la responsabilitat penal de l'empresari (i, si escau, d'altres treballadors)–, n'hi ha prou amb la constatació que, en determinades ocasions, s'exerceix sobre el treballador un conjunt d'accions o omissions d'extraordinària capacitat de pressió sobre la seva resistència psicològica i que solen comportar canvis en el desenvolupament de les seves funcions, hipoteca de les seves qualitats com a treballador, etc. En definitiva, les circumstàncies en les quals el treballador es pot veure envoltat en una estratègia de discriminació laboral basada en la pressió dels seus companys o superiors són infinites. De manera que, al dret penal, li poden interessar aquelles situacions en les quals, sia per desvalor d'acció, sia per desvalor de resultat, sia mitjançant una combinació d'ambdós tipus de desvalor, són posats en perill determinats béns lesionats jurídics a què el legislador dispensa una especial tutela independentment de l'etiqueta. Perquè, com veurem, existiran situacions de pressió laboral paradigmàtiques del que coneixem com a *assetjament psicològic*, que amb prou feines consenten una subsumpció arriscada en termes de legalitat penal estricta en algun tipus penal; i existeixen situacions puntuals que es desenvolupen en el si de l'activitat laboral que convoquen, sense cap dubte, l'aplicació d'un precepte penal però que, a causa de la falta de persistència, no serien mai idònies per emmarcar-se en el concepte de *mobbing* o assetjament psicològic.

Però, si l'exercici de reflexió sobre la rellevància penal de l'assetjament psicològic s'ha de fer tenint-lo només com a referència, és a dir, prenent-ne els elements que el configuren *grosso modo*, dels resultats de la investigació podrem deduir quins elements comuns d'acció o resultat es podrien abstenir per construir, si es compleixen els requisits de legitimació de la creació de normes penals (mereixement i punibilitat, amb caràcter general) un tipus penal específic que protegís el bé jurídic prèviament determinat. De fet, alguns països

del nostre entorn han creat ja figures penals específiques tendents a protegir la integritat moral en el treball i d'altres, com Itàlia, o Espanya, han posat en marxa ja els mecanismes institucionals per modificar el Codi penal mitjançant la introducció de delictes *ad hoc*.

6.2. Tipus penals concurrents

Conseqüentment amb l'esquema dissenyat, i tenint en compte les característiques bàsiques de l'assetjament psicològic (entès com a pressió, laboral, tendenciosa i persistent), el primer pas vindrà donat per l'anàlisi dels tipus que, per modalitat d'acció, resultat, o ambdues coses, puguin donar cobertura penal a aquests supòsits. D'acord amb els grans trets descrits, els tipus penals, han de respondre a la idea del següent:

- conductes desenvolupades en el si de l'activitat laboral, cosa que remet immediatament als delictes contra la seguretat en el treball i, en particular, al tipus previst en l'article 311 del Codi penal;
- conductes de pressió que poden comprometre la llibertat de l'individu en el seu vessant de procés d'adopció de decisions, cosa que apunta cap als delictes **d'amenaçes**;
- conductes de pressió que poden comprometre la llibertat de l'individu en el seu vessant de procés d'execució de les decisions ja adoptades, cosa que condueix al delicte de **coaccions**;
- conductes de pressió amb capacitat per a comprometre **l'honor** del treballador, en la seva doble dimensió de fama o autoestima;
- conductes de pressió que, fora dels casos compresos en les lletres anteriors, no obstant això comportin un **tracte degradant** que comprometi la integritat moral del treballador, la qual cosa ens obliga a analitzar els límits dels articles 173 i 175 del Codi penal;
- resultats de **lesió**, particularment de lesió **psíquica** creada o agreujada per les conductes persistents anteriorment descrites, cosa que suggereix la possibilitat de recórrer, en supòsits greus, als delictes i faltes de lesions.

Tot això, sense oblidar els problemes concursals que l'acumulació d'una o diverses de les conductes descrites poden originar. Vegem algunes qüestions relacionades amb les figures delictives citades, agrupant-les en tres grans grups.

6.2.1. Delictes contra els drets dels treballadors

L'article 311 del Codi penal, com ja s'ha vist, és una figura delictiva que preveu, en principi, la seva realització per un cercle de persones reduït, en el nostre cas l'ocupador o aquells que tingui al seu servei o els treballadors. Això exclouria

com a autors, en principi, els treballadors d'igual o superior rang (però sense jerarquia) que contribueixen o generen el clima que reclama l'assetjament psicològic.

No s'hauria d'excloure, aplicant aquí la tesi del TS en altres matèries (funcionaris, delictes fiscals), la possibilitat d'imputar com a cooperadors necessaris o còmplices a la resta de treballadors que participin en l'estratègia d'aïllament, aplicant posteriorment una rebaixa de pena si escau, per la via de la circumstància atenuant analògica.

En qualsevol cas, l'aplicació d'aquest precepte passa pel següent:

- l'amplitud més gran o més petita amb què s'entenguin els conceptes d'engany i abús de necessitat que reclama el tipus; i,
- l'amplitud més gran o més petita amb què s'entengui l'abast dels drets reconeguts per llei, conveni col·lectiu o contracte a què es refereix l'article esmentat, de manera que si els drets que s'hi reconeixen no són el conjunt dels potencialment realitzables en el si de l'activitat laboral, sinó els exclusivament pactats, l'àmbit de la norma es retallarà sensiblement amb relació a la subsumció de l'assetjament psicològic.

Finalment, no s'ha d'oblidar que l'article 311 del Codi penal admet la **comissió omissiva**, la qual cosa situaria l'empresari com a garant dels drets reconeguts al treballador per les vies ja esmentades, de manera que l'omissió dels deures de control per a evitar aquestes situacions derivarien cap a ell una parcel·la de la responsabilitat penal a títol d'autor per omissió.

6.2.2. Delictes contra la llibertat. Amenaces i coaccions

La pressió laboral sobre el treballador pot desenvolupar-se amb conductes en les quals el desvalor d'acció es troba especialment marcat. En aquest sentit, i encara que puguin ser interpretats com a delictes de resultat, no hi ha dubte que els delictes contra la llibertat, i en particular els delictes d'amenaces i coaccions, poden exercir un rol d'especial interès.

Determinat el bé jurídic que tutelien aquestes figures, és evident que la pressió laboral exercida sobre un treballador, amb un potencial lesiu sobre la seva integritat física o psíquica es pot manifestar en forma d'amenaça o coacció.

1) Amenaces

Amb relació a les primeres, les amenaces, serà difícil trobar-nos davant del supòsit recollit en l'article 169 del Codi penal, on la comminació del mal se circumscriu a l'amenaça de delictes contra els béns jurídics fonamentals (vida, integritat física, etc.). Més senzilla, en canvi, serà la concurrència d'amenaces d'un mal no constitutiu de delictes. Tingueu en compte que, en aquests ca-

Amenaces i coaccions

Convé recordar abans de conèixer el rendiment que aquestes figures ofereixen per la subsumció de l'assetjament psicològic, les diferents fases del procés de presa de decisions a què es refereix el bé jurídic de cada delictes: en les amenaces, s'interfereix o fins i tot es bloqueja el procés de presa de decisions; en les coaccions, s'interromp o s'impedeix l'execució de decisions ja adoptades.

sos, l'amenaça només serà penalment rellevant quan vingui acompanyada d'una condició que no consisteixi en una conducta deguda. La menció feta en l'article 171 del Codi penal d'aquesta clàusula tanca un vell debat doctrinal anterior al del Codi penal de 1995, i genera, en matèria d'assetjament psicològic, un interrogant interessant sobre els límits del delicte en aquest sector.

En efecte, quan la pressió il·legítimament exercida sobre l'empleat provingui de qui té la competència, de fet o de dret, per a dibuixar les funcions d'aquell, s'haurà de determinar fins a quin punt l'amenaça d'un mal no constitutiu de delicte si no s'exerceixen funcions (normalment d'inferior categoria) alienes al que es disposa en el contracte de treball o les recollides en el conveni col·lectiu corresponent és penalment rellevant. La referència a la conducta deguda sembla remetre al concepte més ampli de licitud. En aquest sentit, les causes que fonamentarien un acomiadament improcedent però no nul de ple dret no haurien de trobar col·locació en l'article 171 quan vénen acompanyats d'una amenaça, ja que en aquests casos, es tracta de competències exercides amb aparença de legitimitat com ho demostra el fet que, en cas d'incompliment, no serà necessària la readmissió del treballador.

En definitiva, l'Estatut dels Treballadors ofereix un marc de discrecionalitat a l'ocupador prou ampli per a poder optar, en determinades condicions, per prescindir d'un treballador amb obligació d'indemnització però sense obligació de readmissió. És el mateix dret que assumeix el cost de la legitimitat d'aquest tipus d'actuacions. Només trobarien cobertura, des d'aquesta perspectiva, les imposicions acompanyades d'una condició sobre les funcions que exerceix el treballador que el dret no està disposat a admetre en cap cas, atesa la sanció de nul·litat radical (amb efectes *ex nunc*) que preveu per a aquestes situacions.

En qualsevol cas, els problemes de les amenaces no acaben aquí. Tal com succeeix en qualsevol altre àmbit, encara que en aquest cas potser de manera més pronunciada, és necessari mesurar la serietat de l'amenaça –és a dir, la seva versemblança en termes objectius–, però també des del punt de vista de qui la rep. En el primer sentit, la implantació d'una pressió laboral generalitzada ajuda, sens dubte, a objectivar la consistència de l'amenaça, ja que es desenvoluparia en un marc ja de per si hostil, en el qual és plausible concebre noves hostilitats. La situació laboral del treballador, tanmateix, pot restar credibilitat a l'amenaça, quan no existeixi relació clara de jerarquia.

2) Coaccions

El delicte de coaccions planteja, en general, qüestions de relleu que no són alienes a la realitat de l'assetjament psicològic. Si la coacció es defineix per impedir a un altre fer el que la llei no prohibeix o compel·lir un altre a fer una cosa que no vol, amb violència i sense estar legítimament autoritzat a això, és clar que l'assetjament psicològic es pot manifestar mitjançant un sistema més o menys articulat de coaccions, que poden anar des d'impedir al treballador

exercir les seves funcions habituals, fins a compel·lir-lo a fer-ne d'altres que es troben per sota del nivell laboral, etc. Dues són les qüestions que, en aquest punt, mereixen una atenció especial.

a) D'una banda, el concepte de violència en el delictes de coaccions s'ha dilatat àmpliament en la jurisprudència i ha arribat a incloure no solament la **violència pròpia**, entesa com a agressió física sobre el coaccionat, sinó també la **intimidació** i fins i tot la *vis in rebus*, tant exercint força física sobre les coses com impedit al coaccionat la realització de drets o facultats.

Per aquesta raó, és necessari distingir entre el que és possible en la jurisprudència i el que, en el context de legalitat penal, pot ser possible. En definitiva, entre l'ésser i l'haver de ser. Des d'aquesta perspectiva, seria possible titllar de coacció el mer impediment d'accés al treballador a serveis que, en principi, tindria dret pel seu nivell professional, com ara serveis en xarxa, biblioteques, etc.; o el canvi de panys sense proveir-lo de les claus corresponents, com fora d'això és jurisprudència consolidada amb relació als contractes de lloguer o els problemes de dissolució matrimonial.

Tanmateix, la **mera coacció**, tant si és conceptualitzada de delictes com de falta (tenint en compte que aquesta consideració serà efectuada d'acord amb la gravetat de la violència) no té per què ser considerada com a assetjament psicològic, si es desenvolupa en un context aïllat o de simple conflictivitat laboral, com passa en el cas de piquets en jornades de vaga.

El delictes de coaccions com a manifestació de l'assetjament psicològic ha de ser reiterat (i això regeix igualment per al delictes d'amenaques) i persistent, com ho és la tònica de la pressió laboral.

En aquest cas, es pot recordar la impossibilitat d'establir una continuïtat delictiva en aquests delictes, en vista de l'afectació a béns jurídics personalíssims, per la qual cosa s'hauran de reconèixer en concurs real tantes infraccions com situacions concretes de coacció s'haurien produït.

b) Però en segon lloc i de manera similar al que succeïa amb l'amenaça d'un mal no constitutiu de delictes, la coacció penalment rellevant és aquella que es desenvolupa per qui compel·leix o impedeix **sense estar legitimat per a això**.

Amb relació a qui exerceix una relació de jerarquia sobre l'afectat d'assetjament psicològic, i atès que el concepte de violència admet la *vis in rebus* i en no poques ocasions serà d'aquesta manera com es dugui a terme la coacció, es podran resoldre dos problemes: 1) el relatiu als límits de la legitimitat, d'una banda, i 2) el relatiu al rol estructural que aquest element té en el tipus, de l'altra.

Sobre la primera qüestió, la legitimitat per impedir fer el treball habitual o per compel·lir a exercir tasques menors ocupa un ventall tan ampli com és el reconeixement que el dret atorga a aquestes decisions, de manera que el cap de servei jeràrquicament superior que obliga a la realització d'activitats menors no deixaria d'estar adoptant decisions legítimes des del punt de vista laboral, encara que el dret del treball permeti la sanció d'aquestes decisions. Novament, fins al límit de les decisions nul·les de ple dret. I, lògicament, aquest principi no regeix per a qui manca de capacitat professional per a dibuixar les tasques del treballador coaccionat, ja que en aquest cas no hi ha ja cap legitimitat.

En conseqüència, i llevat que les decisions de la persona jeràrquicament superior, en el seu conjunt, atemptin contra la dignitat del treballador (assetjament psicològic) i afectin, doncs, drets fonamentals, les coaccions, individualment considerades, seran penalment irrelevantes.

Quant a la segona qüestió apuntada, ens hem de plantejar si l'element típic "legítimament autoritzat" constitueix un pressupost de la prohibició, una remissió a justificació o si és només un element de tipicitat objectiva. Depenent del lloc que ocupi, els defectes de coneixement seran tractats d'una manera o d'una altra, cosa que al seu torn repercuteix sobre l'eficàcia del dret penal en supòsits d'assetjament psicològic.

Tant si l'element és pressupòsit de la prohibició, com si es tracta d'un element de tipicitat objectiva, el seu desconeixement o l'error vencible sobre els seus límits genera com a resultat un delictes imprudent inexistent que acosta a la impunitat del fet. Si, en canvi, la legitimitat remet a justificació, el desconeixement sia dels pressupòsits objectius de la legitimació sia sobre els seus límits desemboca en un error sobre la prohibició mateixa, on l'autor està obligat no tant a conèixer de manera fàctica com a poder haver conegut. I, en qualsevol cas, l'error vencible sobre aquests límits no exclou la tipicitat, sinó que únicament atenuarà la culpabilitat de l'autor i rebaixarà la pena corresponent en un o dos graus.

Una concepció del dret penal com a eina de maximització de la llibertat hauria de conduir a una interpretació de la legitimitat com a remissió a justificació: no es resol en l'àmbit de la tipicitat el conflicte entre la llibertat d'obrar i la possibilitat de restringir-lo; restringir la llibertat aliena és un fet excepcional basat en criteris d'oportunitat política criminal, en funció dels quals s'autoritza la lesió del bé jurídic sempre que es compleixin una sèrie de circumstàncies. Aquestes circumstàncies no són altres que les causes de justificació legítimes que reconeix el nostre dret.

Un últim advertiment, aquesta vegada relatiu a les relacions laborals en el si de la funció pública. Si en els delictes d'amenaques o injúries vèiem els problemes de delimitació típica que la legitimació (en la coacció) o l'abast de l'amenaça

no constitutiva de delictes (en l'amenaça) originaven, i es reconduïa la solució d'aquests supòsits als casos de nul·litat radical de l'actuació de qui té la competència sobre el treballador, en el si de la funció pública, aquesta exigència reclama, *ceteris paribus*, una prevaricació prèvia quan es tracta de la imposició de condicions laborals que perjudiquen el treballador.

La coacció serà penalment rellevant quan qui imposa les condicions o compelleix a fer-les manca de competència o l'excedeix arbitràriament, és a dir, falta per complet la possibilitat de canviar les condicions o manca de cap base jurídica, i haurà d'adoptar aquesta resolució (encara que no fos escrita) coneixent la seva arbitrietat.

3) Delictes contra la integritat moral

Entre ells destaca l'article 173 del Codi penal, modificat per la Llei orgànica 11/2003, de 29 de setembre, per l'aparent facilitat amb què reflecteix el desenvolupament fàctic de l'assetjament psicològic. Tanmateix, els problemes de subsumpció d'aquest precepte són encara més arduos que en el cas de l'article 311 del Codi penal: des dels problemes de legalitat (*lex certa*) que n'arrossega molts altres de legitimitat²⁹, passant per la fallida en la determinació del bé jurídic, o la determinació de la modalitat comissiva, tot això accentuat per l'existència de figures limítrofes que dificulten la fixació del seu radi d'accés.

a) En relació amb el bé jurídic protegit, sembla haver-hi un elevat grau de consens entorn de la **integritat moral** com a manifestació de la dignitat humana.

En aquest sentit, la dignitat humana constitueix un atribut normatiu l'incolumitat del qual queda garantida quan l'exercici de drets fonamentals es desenvolupa en termes constitucionals i de les lleis que els desenvolupen, incloent-hi en aquest exercici constitucional, les restriccions que hagin d'operar en cas de conflicte. I això perquè, com ja ha tingut oportunitat de subratllar el TC³⁰, l'exercici dels drets i llibertats fonamentals no es pot observar en termes absoluts, cosa que consegüentment implica que no tota restricció situa l'ésser humà en termes d'indignitat.

Així les coses, sembla que l'atribut dignitat, com a clau de volta del sistema de drets i llibertats, no consent una vinculació més especial d'un o un altre dret dels que conformen el seu perímetre. Tanmateix, és comuna la idea que els drets personalíssims, com succeeix amb l'honor o la integritat moral, són manifestacions directes de la dignitat.

⁽²⁹⁾Principi exclusiu de protecció de béns jurídics, mereixement i necessitat de pena com a criteris guia de l'exercici del *ius puniendi*.

Dignitat humana

Tingueu en compte en aquest sentit, que el concepte de dignitat humana recollit en l'article 10.1 de la Constitució espanyola no recull *per se* un dret fonamental, sinó que s'erigeix, com que ja és doctrina consolidada com a principi articulador, del sistema de drets i llibertats de la secció segona, capítol primer, títol II de la Constitució espanyola.

⁽³⁰⁾Sentència del Tribunal Constitucional 120/1990, de 27 de juny.

En realitat, la integritat moral no deixa de ser una faceta del dret a la integritat física i una conseqüència necessària de la proscripció de les penes i tractes inhumans o degradants.

En tant que manifestacions de drets fonamentals, hi ha una vinculació amb la idea de dignitat, de manera que la seva restricció capritxosa o arbitrària constitueix una lesió de la idea de dignitat, però no més gran que la que es produeix davant una restricció injustificada de la llibertat d'informació o de la tutela judicial efectiva. En definitiva, la integritat moral, com a bé jurídic protegit, constitueix una manifestació dels drets al·ludits més amunt i, des d'aquesta perspectiva, legitima la seva tutela penal davant els atacs més greus.

b) L'estructura típica no és menys complexa pel que fa a la determinació de l'abast que es dispensa a la tutela penal d'aquest bé jurídic. Es tracta d'infligir a un altre un **tracte degradant** que menyscabi greument la seva integritat moral. Ni el tracte degradant constitueix un concepte pacífic ni la integritat moral és fàcilment aprehensible, molt menys la concreció d'un menyscapte de caràcter greu, la valoració del qual es confia íntegrament a l'arbitri judicial.

En tot cas, la jurisprudència del Tribunal Europeu de Drets Humans ha intentat trobar, des de la més famosa sentència de 25 d'abril de 1978, una definició clara de *tracte degradant* que permeti diferenciar-la d'altres conductes a què generalment s'ha lligat i que en algunes legislacions, com és el cas de l'espanyola per mitjà del Codi penal, s'ubiquen sistemàticament unides, com són les tortures. En aquesta línia, la Sentència del Tribunal Europeu de Drets Humans de 27 de setembre de 1999 va entendre que: "per a entrar en l'àmbit de l'article 3, un mal tracte ha d'assolir un mínim de gravetat. L'apreciació d'aquest mínim és relativa i depèn del conjunt de dades del cas, sobretot de la durada del tracte i dels seus efectes físics o mentals³¹. Recordeu també, que un tracte pot ser considerat com a degradant si és capaç de crear en la víctima sentiments de por, angoixa i inferioritat capaços d'humiliar-la, envilir-la i trencar, eventualment, la seva resistència física o moral³². A més, n'hi ha prou que la víctima sigui humiliada³³ als seus propis ulls".

En definitiva, els principals caràcters del tracte degradant³⁴ consisteixen en el següent:

- la humiliació de qui el pateix;
- la reducció a "cosa" de l'humiliat (cosificació);
- ha de ser greu, per afectar la integritat moral.

A partir d'aquestes característiques, i també de les indeterminacions preesmentades, s'ha de delimitar l'àmbit del que és penalment rellevant:

(31) Sentència Irlanda contra el Regne Unit de 18 de gener 1978, sèrie A, núm. 25, pàg. 65, ap. 162.

(32) Sentència Irlanda contra el Regne Unit anteriorment esmentada, pàg. 66-67, ap. 167.

(33) Sentència Tyrer contra el Regne Unit de 25 d'abril 1978, sèrie A, núm. 26, pàg. 16, ap. 32.

(34) En aquest sentit, a més de la doctrina dominant, les sentències del Tribunal Suprem de 29 de setembre de 1998, 8 de maig de 2002 i 2 d'abril de 2003.

- En primer lloc, s'haurà d'oferir resposta a si el tracte degradant ha de consistir sempre i en tot cas en una conducta amb afectació directa sobre l'esfera corporal o, més àmpliament, resisteix també la imposició de condicions o la negació d'altres bàsiques que envileixin igualment el subjecte. Una interpretació ajustada a l'objecte que tracta de protegir-lo oferirà una resposta positiva a l'ampliació de la capacitat ofensiva del desvalor d'acció.
- En segon terme, s'haurà de delimitar l'estructura típica del precepte³⁵:
 - o bé es tracta d'un delictes de mera activitat, i en aquest cas consentiria la possibilitat omissiva pròpia si es dóna al verb típic una amplitud contextual suficient, però en qualsevol cas, en la hipòtesi d'un delictes d'activitat no serà possible la modalitat omissiva impròpia;
 - o es tracta, per contra, d'un delictes de resultat, consistent en la greu afectació de la integritat moral de mode espai temporalment dissociable de l'acció humiliant, cosa que permetria integrar la modalitat de comissió per omissió, especialment important quan qui infligeix el tracte inhumà desenvolupa un paper de salvaguarda del bé jurídic (ocupador o encarregat, amb relació a l'empleat).

(35) L'article 11 és clar en tant que limita el seu radi d'acció als delictes que consisteixen en la "causación de un resultado".

c) I, finalment, pel que fa a aquest delictes, la seva virtualitat queda compromesa en els casos en què, a més de la integritat moral, queda afectada la **integritat psíquica**.

Efectivament, el delictes de lesions es realitza també quan la causació del resultat es manifesta sobre la salut mental de la víctima, aspecte aquest que serà el més freqüent en supòsits d'assetjament psicològic. La jurisprudència del Tribunal Suprem s'ha detingut amb freqüència en el tema de les lesions psíquiques, fins i tot reprotxant a la jurisprudència menor la seva parquedat per a reflectir en els fets lesions psíquiques com a acreditades i no condemnar per considerar que *només* són lesions psíquiques³⁶. Amb tot, i independentment de la dificultat més gran o més petita per a seleccionar supòsits de lesions psíquiques en l'àmbit laboral, aquestes hauran d'estar acreditades més enllà de la mera desorientació o pèrdua de referències. Així, la Sentència de 30 d'octubre de 1996 relativa al cas Edelweis, va subratllar que: "No puede olvidarse que el delito de lesiones es eminentemente de resultado y no de peligro, por lo que es necesario acreditar unos daños psíquicos que tienen que ir más allá de las simples carencias o desfases sociales y superar los meros desajustes afectivos o emocionales".

(36) En aquest sentit, la Sentència del Tribunal Suprem de 17 d'octubre de 1998.

Quan la pericial corresponent acrediti la lesió de la integritat psíquica, bé generant depressions agudes, bé aguditzant o fent cròniques les ja existents, la salut psíquica quedarà ja prou coberta mitjançant el delictes de lesions. En aquest cas, i a l'efecte de qualificació, serà necessari seleccionar entre 1) la subsumpció en el delictes de lesions amb l'agreujant d'acarnissament quan el tracte inhumà o degradant augmenti deliberadament el dolor de l'ofès; o 2) el delictes de

lesions quan absorbeixi el delicte contra la integritat moral; o 3) el delicte de lesions quan concursant idealment amb el delicte contra la integritat moral, si entén que la causació del resultat no reflecteix convenientment per si sola el total desvalor de la conducta.

I, superats els problemes concursals, en l'àmbit laboral, sorgiran un altre tipus de problemes penals amb relació a les seqüeles psíquiques; i és que, si l'assetjament psicològic es defineix (no sempre, però amb freqüència) perquè és un comportament generalitzat d'un conjunt de treballadors caps sobre un altre treballador que no necessàriament actuen mitjançant acord previ, caldrà recórrer a estructures d'autoria que no solen ser gaire freqüents (**coautoria successiva** enfront de **coautoria accessòria**) com en el cas d'una agressió mitjançant punyalades, cap d'elles mortal per si mateixa però sí totes elles en conjunt.

Caldrà observar en el procés l'eficàcia causal de cada comportament, el grau de coneixement de cada agressor sobre les agressions de la resta, o de la situació emocional del perjudicat, etc. Si es considera que, quan tots els implicats en l'estratègia d'assetjament psicològic laboral en són conscients, encara que no hagin pactat expressament la seva participació –això implica l'acceptació tàcita d'un pla comú–, llavors regirà el principi d'imputació recíproca i tots respondran pel fet comú en el grau de participació que correspongui; si s'entén, al contrari, que el consentiment tàcit a l'estratègia d'assetjament psicològic no permet conèixer clarament les conductes que es desenvolupen per a la persecució i no es pot equiparar a l'acord mutu, el principi d'imputació recíproca quedarà fora de joc, i cadascun d'ells respondran per la seva real participació. Això implica, és clar, una activitat probatòria de l'acusació poc comuna.

6.3. Jurisprudència penal en matèria de *mobbing* o assetjament psicològic

El fenomen de la persecució moral en el treball encara no ha estat objecte d'un tractament jurisprudencial detallat. Són poques les diligències prèvies que s'arriben a transformar en procediment abreujat, i la majoria s'arxiven perquè no són els fets constitutius d'infracció penal. En alguna ocasió, tanmateix, han estat objecte d'enjudiciament per la jurisdicció penal fets que "si hubiesen quedado acreditados en las actuaciones, se estima que los mismos podrían haber tenido su encuadre en este tipo penal³⁷, pues sin duda revestían un evidente carácter humillante y denigratorio, obligando a la denunciante a prestar sus labores en condiciones degradantes e impropias de su actividad, sometida a continuas vejaciones, lo que configuraría un continuo atentado, aun de carácter leve, a su integridad moral". Així es va pronunciar, en efecte, la Sentència de l'Audiència Provincial d'Àvila de 3 d'abril de 2000, sobre la persecució moral patida per una treballadora en el si de la funció pública.

⁽³⁷⁾Com els tractes degradants de l'article 173 del Codi penal.

Aquestes dues constatacions, és a dir, l'usual arxivament de les diligències o la impossibilitat d'arribar a una condemna a falta de proves, revelen el vertader cavall de batalla de la relació entre assetjament psicològic i dret penal, a saber, la dificultat d'acreditar en un procés penal fets que, en obtenir encaix en una multiplicitat de tipologies penals com les descrites, dilueixen la seva pròpia rellevància.

No n'hi ha prou amb la mera afirmació del fet; és necessari estar en condicions d'acreditar l'acusació³⁸ (sempre, a més, en funció del tipus penal l'aplicació del qual es pretengui), cosa que en un clima d'animadversió laboral serà especialment complex quan es faci dependre de testimonis que han estat partícips en l'assetjament psicològic o testimonis tàcits.

⁽³⁸⁾ Cosa que remet al problema de la coautoria successiva, és a dir, la discriminació de la rellevància del conjunt d'aportacions sobre el resultat realment esdevingut.

Resum

S'ha tingut ocasió d'estudiar en aquest mòdul el conjunt de conductes recollides en el títol XV, llibre segon, del Codi penal globalment qualificat com a "delictes socials".

Com s'ha comprovat, es tracta d'un grup de figures delictives molt variades que s'adrecen a salvaguardar béns jurídics d'especial valor, que es poden veure afectats en el context d'una relació laboral, o que, fora d'ella, es puguin orientar precisament en la creació d'un vincle d'aquesta naturalesa mitjançant vies il·lícites. Malgrat la seva varietat es pot establir un denominador comú: es tracta de tipus penals que freqüentment tenen com a protagonista l'empresari i com a subjecte passiu el treballador, en el context d'una relació laboral de dependència.

D'entre les conductes i figures estudiades convé recordar:

- Els delictes d'imposició de condicions perjudicials i limitació dels exercicis de vaga i llibertat sindical.
- La immigració de treballadors i el tràfic il·legal de mà d'obra.
- La discriminació en l'ocupació.
- Els delictes contra la vida i la integritat física dels treballadors.
- Les conductes d'assetjament psicològic.

En un altre ordre de coses, s'ha d'esmentar l'especial rellevància que adquireix en aquest àmbit la qüestió relativa a la responsabilitat penal de les persones jurídiques, objecte d'una específica regulació en aquest àmbit gràcies a l'article 318 CP.

Exercicis d'autoavaluació

1. El delictes d'imposició de condicions laborals perjudicials (art. 311 CP)...

- a) és un delictes de mera activitat.
- b) no admet la modalitat omissiva.
- c) és un delictes de resultat.

2. L'engany propi del delictes de l'article 311 CP..

- a) no és imprescindible que resulti conegut pel treballador.
- b) pot ser enervat sempre mitjançant el consentiment del treballador.
- c) ha de ser, en tot cas, *suficient* a la manera del delictes d'estafa.

3. El tipus bàsic del delictes d'imposició de condicions laborals perjudicials (art. 311.1r. CP) demana sempre...

- a) l'ús de violència o intimidació.
- b) l'amenaça d'acomiadament al treballador.
- c) l'ús d'engany o l'abús de situació de necessitat.

4. La limitació del dret de vaga...

- a) ha de tenir engany o abús de situació de necessitat.
- b) només resulta penalment rellevant si es verifica mitjançant força en les coses.
- c) només resulta penalment rellevant si es produeix mitjançant violència.

5. En sentit estrictes, amb l'expressió "tràfic il·legal de mà d'obra", es fa referència...

- a) a la col·locació de persones al marge dels processos legals i a la cessió legal de treballadors.
- b) a l'afavoriment de l'entrada il·lícita a Espanya de treballadors provinents d'estats diferents dels que componen la Unió Europea, i també a la contractació d'estrangers que no tinguin permís de treball.
- c) al reclutament de treballadors estrangers que no tinguin permís de treball.

6. El delictes de migració fraudulenta de l'article 313 CP..

- a) sanciona la persona que accedeix il·legalment a territori espanyol, si aquesta conducta es fa amb ànim d'obtenir un lloc de treball.
- b) incrimina l'afavoriment de la immigració clandestina.
- c) incrimina l'afavoriment de la immigració clandestina, sempre que es verifiqui amb violència o intimidació.

7. El delictes de discriminació laboral (article 314 CP)...

- a) requereix la permanència de la situació de desigualtat després del requeriment o la sanció administrativa.
- b) resulta indiferent que la situació d'igualtat resulti o no restablerta, una vegada que ja s'ha provocat.
- c) requereix que la situació de desigualtat es produeixi de manera habitual.

8. L'omissió de les mesures de prevenció de riscos laborals (art. 316 CP)...

- a) només resulta penalment rellevant si es verifica mitjançant dol.
- b) té l'estructura pròpia dels delictes imprudents.
- c) resulta penalment rellevant si es verifica de manera imprudent.

9. Les persones jurídiques...

- a) per la seva pròpia naturalesa no poden delinquir, ni està previst que se'ls imposi conseqüència o cap mesura de naturalesa penal.
- b) responen, en determinats casos, del pagament de la pena de multa imposada a l'autor del delictes segons el que es disposa en l'article 31 CP.
- c) responen del pagament de la pena de multa que s'imposi a tots els seus treballadors amb què mantingui vinculació laboral.

Solucionari

Exercicis d'autoavaluació

1. c

2. a

3. c

4. a

5. a

6. b

7. a

8. c

9. b

Glossari

assetjament psicològic *m* Pressió laboral tendenciosa i persistent.
en mobbing

CE *f* Constitució espanyola.

CEE *f* Comunitat Econòmica Europea.

condicions de Seguretat Social *f pl* Grup de condicions que pertanyen al conjunt de normes per a la prevenció de riscos personals mitjançant prestacions econòmiques i individuals.

condicions laborals *f pl* Conjunt de condicions que formen el contingut de la relació laboral.

CP *m* Codi penal.

discriminació *f* Qualsevol diferència de tracte entre subjectes o grups de subjectes que no estigui justificada o que no s'ajusti a dret.

empresari *m* Qualsevol persona, física o jurídica, o comunitat de béns, que rebi prestacions de serveis de treballadors per compte d'altri.

ET *m* Estatut dels treballadors.

LISOS *f* Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

LOLS *f* Llei orgànica de llibertat sindical.

migracions *f pl* Moviments de persones entre zones diferents d'un país o més països que tenen com a causa o finalitat la col·locació o l'ocupació per compte d'altri.

mobbing *m* Vegeu assetjament psicològic.

OIT *f* Organització Internacional del Treball.

RD *m* Reial decret.

requeriment *m* Advertència prèvia a l'aixecament d'una acta que origina un procediment sancionador que efectua la inspecció laboral.

RJ *m* Repertori de jurisprudència Aranzadi.

sanció administrativa *f* Conseqüència jurídica aplicada a qui comet una infracció després de la substanciació d'un procediment administratiu sancionador.

STC *f* Sentència o sentències del Tribunal Constitucional.

STS *f* Sentència o sentències del Tribunal Suprem.

substitució d'empresa *f* Canvi de titularitat de l'empresa amb l'incompliment dels requisits legalment establerts.

treballador -a *m i f* Subjecte que presta voluntàriament els seus serveis retribuïts per compte d'altri i dins l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona, física o jurídica, anomenada *empresari*.

Bibliografia

Bibliografia bàsica

Corcoy Bidasolo, M.; Mir Puig, S. (2011). *Comentarios al código penal*. València: Tirant lo Blanch.

Martínez-Buján Pérez, C. (2011). *Derecho penal económico y de la empresa. Parte especial* (3a. ed.). València: Tirant lo Blanch.

Martínez-Buján Pérez, C. (2011). *Derecho penal económico y de la empresa. Parte general* (3a. ed.). València: Tirant lo Blanch.

Muñoz Conde, F. (2010). *Derecho penal. Parte especial* (18a. ed.). València: Tirant lo Blanch.

Muñoz Conde, F. (2010). *Derecho penal. Parte general* (8a. ed.). València: Tirant lo Blanch.

Quintero Olivares, G.; Morales Prats, F.; Tamarit Sumalla, J. M.; García Albero, R. (2011). *Comentarios a la parte especial del Derecho penal* (6a. ed.). Cizur Menor (Navarra): Thomson-Aranzadi.

Tiedemann, K. (2010). *Manual de Derecho penal económico. Parte general y especial*. València: Tirant lo Blanch.

Vives Antón, T. S.; Orts Berenguer, E.; Carbonell Mateu, J. C.; González Cussac, J. L.; Martínez-Buján Pérez, C. (2010). *Derecho penal. Parte especial* (3a. ed.). València: Tirant lo Blanch.

Bibliografia complementària

Arroyo Zapatero, L. (1988). *Manual de Derecho penal del trabajo*. Madrid: Praxis.

Bacigalupo Zapater, E. (dir.) (1998). *Curso de Derecho penal económico*. Madrid: Marcial Pons.

Bajo Fernández, M. (dir.) i altres (1998). *Compendio de Derecho penal: parte especial* (vol. II). Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

Bajo Fernández, M. (dir.) i altres (2001). *Derecho penal económico*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

Baylos Grau, A.; Terradillos Basoco, J. (1990). *Derecho penal del trabajo*. Madrid: Trotta.

Baylos Grau, A.; Terradillos Basoco, J. (1997). *Derecho penal del trabajo* (2a. ed.). Madrid: Trotta.

Cobo del Rosal, M.; Carmona Salgado, C.; González Rus, J. J.; Morillas Cueva, L.; Polaino Navarrete, M.; Portilla Contreras, G. (1999). *Curso de Derecho penal español. Parte especial I y II*. Madrid: Marcial Pons.

Conde-Pumpido Tourón, C. (1996). "La sanción penal de la discriminación; especial referencia a la discriminación por razón de enfermedad y al nuevo delito de discriminación en el trabajo". *Cuadernos de Derecho Judicial, Libertad ideológica y Derecho a no ser discriminado* (vol. I, pàg. 283).

Conde-Pumpido Ferreiro, C. (dir.) (2001). *Código penal. Doctrina y jurisprudencia* (toms I, II i III). Madrid: Trivium.

Gómez Benítez, J. M. (2002). *Derecho penal económico*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial ("Manuales de Formación Continuada", 14, 2001).

Fernández Domínguez, J. J. (1996). "De los delitos contra los derechos de los trabajadores". *La Ley* (núm. 4031).

Lascurain Sánchez, J. A. (1994). *La protección penal de la seguridad e higiene en el trabajo*. Madrid: Civitas.

Martínez-Buján Pérez, C. (2002). *Derecho penal económico*. València: Tirant lo Blanch.

Morillas Cueva, L. (1983). "Los delitos laborales". *Documentación Jurídica* (monogràfic, núm. 37/40, pàg. 819).

Narváez Bermejo, M. Á. (1997). *Delitos contra los derechos de los trabajadores y la seguridad social*. València: Tirant lo Blanch.

Navarro Cardoso, F. (1998). *Los delitos contra los derechos de los trabajadores*. València: Tirant lo Blanch.

Pérez Manzano, M. (1997). "Delitos contra los derechos de los trabajadores". *Relaciones Laborales* (núm. 3, pàg. 19).

Quintero Olivares, G. (1972). "Algunas consideraciones críticas sobre los delitos contra la libertad y seguridad en el trabajo". *Revista Jurídica de Catalunya* (pàg. 61).

Quintero Olivares, G.; Morales Prats, F.; Valle Muñiz, J. M.; Prats Canut, J. M.; Tamarit Sumalla, J. M.; García Albero, R. (2004). *Comentarios a la parte especial del Derecho penal* (4a. ed.). Cizur Menor (Navarra): Thomson-Aranzadi.

Rodríguez Montañés, T. (1994). "Crisis de una empresa y alzamiento laboral de bienes: a propósito del artículo 499 bis, penúltimo párrafo, del Código Penal". *Poder Judicial* (núm. 34, pàg. 321).

Rodríguez Mourullo, G. (dir.) i altres (1997). *Comentarios al Código Penal*. Madrid: Civitas.

Rojo Torrecilla, E. (coord.) (1998). *Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la seguridad social*. Barcelona: Bosch.

Sainz Cantero, J. A. (1972). *En torno a los delitos contra la libertad y seguridad en el trabajo*. Múrcia: Escuela Social.

Suárez-Mira Rodríguez, C. (2004). *Manual de Derecho penal* (2a. ed.). Madrid: Civitas.

Terradillos Basoco, J. (1995). *Derecho penal de la empresa*. Madrid: Trotta.

Terradillos Basoco, J. (1996). "Coacciones en el ámbito laboral". *Cuadernos de Derecho Judicial* (vol. III: *Delitos contra la Libertad y Seguridad*, pàg. 221).

Vicente Martínez, R. (1988). "Delitos contra la libertad y seguridad en el trabajo". *Poder Judicial* (1988, pàg. 97).

Vicente Martínez, R. (1991). *Delitos contra la Seguridad Social*. Barcelona: Praxis.

Vives Antón, T. S.; Boix Reig, V.; Orts Berenguer, E.; Carbonell Mateu, J. C.; González Cussac, J. L. (1996). *Comentarios al Código Penal de 1995*. València: Tirant lo Blanch.

