

RESPONSABILIDAD PENAL DE PERSONAS JURÍDICAS EN CASOS DE DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Tal como comentamos en la [Circular 44-2017](#), a una persona jurídica no se le puede imponer ninguna pena por delitos contra los derechos de los trabajadores. A este respecto, cabe recordar que el artículo 318 del Código Penal indica que a la organización únicamente se le podrá imponer una consecuencia accesoria.

Sobre este asunto se ha pronunciado recientemente el Tribunal Supremo en su octava Sentencia en materia de responsabilidad penal de personas jurídicas, número 121/2017, de 23 de febrero. En este caso, la organización era acusada de dar ocupación simultáneamente a trece trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social correspondiente a diez de ellos. En este caso, el Tribunal Supremo confirmó la resolución de la Audiencia Provincial de Pontevedra, indicando lo siguiente:

“La entidad Paradela SL. no puede ser acusada por este delito a tenor del art. 31 bis CP. El art. 318 no se remite al art. 31 bis. Lo que hace - mediante una cláusula que está vigente desde la LO 11/2003 y por ello con anterioridad a que se implantase la responsabilidad penal de las personas jurídicas por LO 5/2010- es permitir la atribución de la pena en tales casos a los administradores y que quepa imponer alguna de las medidas del art. 129 CP a la persona jurídica; pero ésta no puede ser acusada como responsable penal.

Dice así el art. 318 CP: “Cuando los hechos previstos en los artículos de este título (Título XV, de los delitos contra los derechos de los trabajadores) se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código.”

De hecho, ha sido frecuente la crítica doctrinal sobre la no inclusión de los delitos contra los derechos de los trabajadores en el listado de delitos en los que cabe opere el art. 31 bis. La sentencia sí que resuelve esta cuestión. Condena al recurrente y ello pese a que nadie acusó a la persona jurídica. Además, -como apunta el Ministerio Fiscal- la responsabilidad penal de la persona jurídica no condicionaría la de la persona física, ni viceversa conforme a los (arts. 31 bis y ter) CP”.

Es decir, que según la legislación actual una persona jurídica no puede responder por un delito contra los derechos de los trabajadores, sea cual sea el delito concreto dentro de los de este tipo que se haya cometido, por lo que un Programa de Compliance resultaría ineficaz en estos casos. Por alusiones, conviene recordar que los distintos delitos posibles contra este colectivo son los siguientes:

- Imponer a los trabajadores, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos.

- Dar ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo, superando los límites legales.
- Dar ocupación o empleo de forma reiterada a ciudadanos extranjeros o menores de edad, sin permiso de trabajo en ambos casos.
- Traficar ilegalmente con mano de obra.
- Reclutar o determinar a otro a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, y quienes empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan sus derechos.
- Determinar o favorecer la emigración de alguna persona a otro país simulando contrato o colocación, o usando de otro engaño semejante.
- Discriminar a algún trabajador por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad o por cualquier otra circunstancia personal o social.
- Impedir o limitar a alguien el derecho de huelga.
- No facilitar los equipos de Protección Individual necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas si con ello se pone en peligro grave su vida o integridad.

No obstante, cabe apuntar que en otras legislaciones similares en materia de Compliance a la española (como por ejemplo, la italiana) una persona jurídica sí puede responder penalmente por estos delitos, y nada impide su análisis en un Programa de Compliance similar al del resto.