

Opinión

Sanción penal de incumplimientos laborales: todos a la cárcel

La última reforma del Código Penal utiliza la prisión para hacer frente a un problema administrativo del que la Administración no sabe cómo salir

Federico Durán Catedrático de Derecho del Trabajo. Consejero de Garrigues

En el Código Penal, tradicionalmente, se han tipificado delitos cometidos en el ámbito laboral en supuestos de infracciones particularmente graves de los derechos de los trabajadores. Pero la sanción penal ha sido, y debe seguir siendo, la última ratio para conseguir el cumplimiento coactivo de las exigencias del ordenamiento jurídico.

Y ello por razones evidentes. La contención de la norma penal es indudable: la sanción penal es mucho más aflictiva que las administrativas y puede llevar a la privación de libertad de los infractores. Por ello, debe reflexionarse muy bien acerca de qué conductas se penan y en qué medida o con qué intensidad se penan. Son varias las normas que en el Código Penal contemplan delitos relacionados con la vulneración de derechos laborales y lo hacen respetando el principio de razón última que debe inspirar la intervención penal. Principio que se rompe con la última reforma, introducida por la Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, cuya aprobación se ha producido sin el necesario proceso de debate y de reflexión. Y que tiene un sesgo preocupante de utilización (en contra del carácter de última ratio que invoca su exposición de motivos) instrumental de la sanción penal para afrontar un problema administrativo del que la Administración no sabe cómo salir.

Analizando el nuevo artículo 311.2 CP parece como si la Administración laboral, enfrentada a un conflicto de interpretación, o de cumplimiento normativo, con unos administrados, hubiera agotado su paciencia y hubiera dicho, figuradamente, "ahora os vais a enterar". Pero ni la Administración puede perder la paciencia ni puede actuar precipitadamente, recurriendo a la sanción extrema, la penal, para doblegar la actitud discrepante de unos administrados. La irritación que pueda sentir la Administración al no conseguir el aquietamiento del administrado a sus pretensiones e interpretaciones no puede justificar algo tan trascendente como la tipificación de una nueva conducta delictiva en el Código Penal. Ha faltado el necesario debate y la necesaria calma. El recurso a la modificación del Código Penal no puede ser la espada de Alejandro con la que deshacer de un tajo el nudo gordiano con el que se encuentre la Administración.

La modificación legal genera una enorme inseguridad jurídica e incurre en defectos técnicos muy llamativos en cuanto a la tipificación de las conductas infractoras. Ante todo, la tipificación de la infracción:



GETTY IMAGES



La contratación bajo "fórmulas ajenas al contrato de trabajo" puede plantearse y llevarse a cabo en condiciones de estricta legalidad

se considera que incurren en el delito "los que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo". Repárese en el texto: "condiciones ilegales mediante la contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo". Tal como se formula, la contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo parece que determinaría, de por sí, la imposición de condiciones ilegales. Obviamente ello no puede ser así. Lo sería si la única posibilidad admitida de contratación de la prestación de servicios fuese el contrato laboral. Pero hay otros títulos jurídicos que permiten la contratación de una prestación personal, que no encajan en los moldes del contrato de trabajo. La libertad de contratación permite esas otras vincu-

laciones contractuales. Podrá establecerse una preferencia por el uso de la figura del contrato de trabajo, incluso, como se hace en el Estatuto de los Trabajadores, una presunción a su favor, pero esas otras posibilidades de contratación seguirán existiendo. La autonomía de la voluntad y la libertad contractual, aunque severamente limitadas por nuestro ordenamiento laboral, no han desaparecido. La "contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo" puede plantearse y llevarse a cabo en condiciones de estricta legalidad.

Aparte de eso, la fórmula legal contiene una petición de principio: se hace referencia a los que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores. Se ignora que lo que puede estar en cuestión es, precisamente, la calificación de trabajador, ya que la prestación laboral no es la única forma posible de prestación de servicios. Si se niega la condición de trabajadores de los afectados habrá que resolver ese extremo antes de decidir si se han impuesto condiciones ilegales. Y en este punto la gravedad de la reforma aumenta ya que la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, suprime el apartado del artículo 148 de la Ley de la Jurisdicción Social que permitía a los tribunales sociales pronunciarse previamente sobre la naturaleza laboral de las relaciones controvertidas. Se refuerza considerablemente el poder de la Administración y se debilitan las garantías jurídicas de los administrados.

Pero lo más preocupante es la referencia a que esas pretendidas condiciones ilegales se "mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa". Lo del requerimiento no deja de producir perplejidad. La Inspección y la Administración siguen sosteniendo que los requerimientos no son recurribles. Habría que reconstruir su régimen jurídico, previendo las vías de recurso y las consecuencias de su firmeza. No tiene cabida en un Estado de derecho plantear siquiera que, ante un requerimiento no recurrible, su inobservancia determine la aplicación de la sanción penal. La sanción administrativa, por otra parte, aunque no se diga, ha de ser firme y aun así habría que plantear con detenimiento su compatibilidad con una represión penal de las conductas persistentes de incumplimiento, cuando el ordenamiento administrativo tiene previsiones específicas para tales situaciones.

La norma, aunque solo fuese por sus defectos técnicos, no podría no ser considerada como inconstitucional y como tal debería ser declarada, para restablecer la seguridad jurídica en el ámbito de las relaciones laborales.