



---

# Universidad de Valladolid

## Facultad de Derecho

### Grado en Derecho

**“DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS  
TRABAJADORES”**

Presentado por:

**PATRICIA YUN PEÑA CAMPILLO**

Tutelado por:

**ALFONSO RUFINO ORTEGA MATESANZ**

*Valladolid, 27 de junio de 2025.*



## **AGRADECIMIENTOS.**

A mi familia, en especial a mis padres y a mi hermana, por hacer esto posible. Gracias por el esfuerzo, por cada sacrificio silencioso, por el amor que me ha sostenido siempre y por ser el mayor ejemplo de mi vida.

A María por ser mi pilar dentro y fuera de la carrera, No hay mejor manera de haber vivido esta etapa que contigo al lado. Gracias por hacerme sentir que con nosotras juntas todo es posible.

A mis amigos, por apoyarme siempre y por acompañarme en este camino.

A mi tutor, Alfonso, porque su ayuda y orientación han hecho posible este trabajo. Gracias por compartir tu conocimiento conmigo.

A la Universidad de Valladolid y a sus profesores por formarme y por dejarme ver lo bonito del Derecho, gracias por regalarme esta etapa llena de crecimiento.



**RESUMEN:** En este Trabajo de Fin de Grado se analiza la regulación de los delitos tipificados en el Título XV, del Libro II, del Código Penal español, cuya finalidad es la protección de los derechos de los trabajadores.

Desde la Revolución Industrial hasta la actualidad, los derechos de los trabajadores han evolucionado hasta llegar hoy en día a la protección penal que se garantiza. Inicialmente, la regulación se limitaba a evitar riesgos extremos y abusos evidentes, sin embargo, con el tiempo, se incorporaron garantías sociales y de seguridad en las relaciones laborales.

El objeto de este trabajo es estudiar y analizar cómo el Legislador penal español ha ido recogiendo y reforzando estas garantías en el Título XV del Código Penal, adaptándose a la realidad social, con fenómenos como la contratación irregular mediante fórmulas ajena al contrato de trabajo o la explotación de extranjeros y menores. Se analiza también en el presente trabajo la discriminación laboral y los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo.

## **ABSTRACT:**

In this Final Degree Project, the regulation of the offences listed in Title XV, Book II of the Spanish Criminal Code—whose purpose is to protect workers' rights—is thoroughly examined.

From the Industrial Revolution to the present day, workers' rights have evolved significantly, culminating in the current level of criminal protection. Early regulations focused solely on preventing extreme hazards and blatant abuses; over time, they came to encompass social guarantees and safety measures within labor relations.

The aim of this study is to explore and analyze how the Spanish legislature has progressively incorporated and strengthened these protections in Title XV of the Criminal Code, adapting to social realities such as irregular hiring practices that circumvent employment contracts and the exploitation of foreigners and minors. This work also addresses labour discrimination and offences against workplace safety and hygiene.

## **PALABRAS CLAVE:**

Derechos de los trabajadores.

Discriminación laboral.

Economía sumergida.

Fórmulas alternativas al contrato de trabajo.

Prevención de riesgos laborales.

Situación de necesidad

**KEY WORDS:**

Workers' rights

Labour discrimination

Shadow economy

Alternative forms of employment contracts

Occupational risk prevention

Situation of need

**ABREVIATURAS:**

CP: Código Penal

CP bis: Artículo 311 bis CP

ET: Estatuto de los Trabajadores

CE: Constitución Española

LO: Ley Orgánica

RDLeg: Real Decreto Legislativo

RD-Ley: Real Decreto-Ley

RDL: Real Decreto Legislativo

LISOS: Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social

EPIS: Equipos de Protección Individual

UE: Unión Europea

CENDOJ: Centro de Documentación Judicial

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

SAP: Sentencia de la Audiencia Provincial

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

UNODC: United Nations Office on Drugs and Crime



## ÍNDICE.

<b>1. CONSIDERACIONES GENERALES.....</b>	<b>11</b>
1.1. Regulación de los delitos contra los derechos de los trabajadores. ....	11
A. Delitos contra las condiciones de trabajo y Seguridad Social.....	11
B. Delitos de contratación irregular. ....	12
C. Delitos contra la libertad sindical y el derecho de huelga. ....	13
1.2. Exclusión de delitos como acoso laboral y servidumbre. ....	15
1.3. Abuso del estado de necesidad y consentimiento. ....	17
<b>2. DELITOS CONTRA LAS CONDICIONES IRREGULARES DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL .....</b>	<b>19</b>
2.1. El artículo 311 del Código Penal. ....	19
2.1.1. Bien jurídico y objeto material. ....	19
2.1.2. Sujeto activo y sujeto pasivo .....	20
2.1.3. Conducta típica. ....	21
A. Engaño o abuso de situación de necesidad.....	21
B. Contratación bajo formulas ajenas al contrato de trabajo o su mantenimiento. ....	25
C. A pluralidad de trabajadores sin alta en la Seguridad Social.....	27
D. Mantenimiento en caso de transmisión de empresas.....	30
2.1.4. Subtipo agravado: violencia o intimidación. ....	31
2.2. Artículo 311. Bis del Código Penal. ....	32
2.2.1. Bien jurídico protegido.....	32
2.2.2. Sujeto activo y sujeto pasivo. ....	33
2.2.3. Conducta típica. ....	35
2.2.4. Consumación. ....	36
2.2.5. Concursos. ....	36
<b>3. DELITOS CONTRA LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.....</b>	<b>37</b>
3.1. Bien jurídico protegido. ....	37
3.2. Sujeto activo y sujeto pasivo. ....	38
3.3. Conducta típica. ....	39
3.4. Consumación. ....	40
3.5. Concursos. ....	41
<b>4. DISCRIMINACIÓN LABORAL.....</b>	<b>41</b>
4.1. Bien jurídico protegido. ....	41
4.2. Sujeto activo y sujeto pasivo. ....	42
4.3. Conducta típica. ....	42
4.4. Consumación. ....	45
4.5. Concursos. ....	46
<b>5. CONCLUSIONES.....</b>	<b>49</b>
<b>6. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>51</b>



## 1. CONSIDERACIONES GENERALES.

### 1.1. Regulación de los delitos contra los derechos de los trabajadores.

Con la redacción del Título XV del Libro II, sobre los delitos contra los derechos de los trabajadores, en el Código Penal, se trata de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, que pudieran verse vulnerados en el ámbito de una relación laboral.

La doctrina mantiene posturas diferentes sobre la cuestión del bien jurídico que se trata de proteger en este título.

Se debate sobre si se trata de proteger un único bien jurídico o una pluralidad de ellos.

Parte de la doctrina sostiene que estos delitos resguardan el interés del Estado en garantizar el respeto a las condiciones mínimas de vida profesional de los trabajadores por cuenta ajena. Otra perspectiva sostiene que las disposiciones en cuestión protegen diversos bienes jurídicos, cuyo elemento común es su relación con el mundo del trabajo<sup>1</sup>.

#### A. Delitos contra las condiciones de trabajo y Seguridad Social.

La estructura que se sigue es la siguiente:

En un primer grupo, encontramos los delitos contra las condiciones de trabajo y Seguridad Social. Este grupo hace referencia a los delitos relacionados con las condiciones irregulares del trabajo en que el trabajador desempeña su actividad.

Se tipifica así el tipo básico en el artículo 311 del Código Penal<sup>2</sup>:

En el apartado 1 del artículo 311 del Código penal se sanciona “la contratación mediante engaño o abuso de situación de necesidad que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que los trabajadores tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual”.

En el apartado 2 se tipifica la segunda conducta al castigar a “los que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas

---

<sup>1</sup> En este sentido, Sánchez – Lázaro, F.G., *Delitos contra los derechos de los trabajadores*, en Romeo Casabona/Sola Reche/ Boldova Pasamar (coords), Derecho Penal: parte especial, conforme a las leyes orgánicas 1 y 2/2015, de 30 de marzo, Comares, Granada. 2016, p. 512.

<sup>2</sup> Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 281, de 24/11/1995.

al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa.”

En el apartado 3 se castiga a “los que den ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados sea al menos de:

- a) El veinticinco por ciento en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cien trabajadores.
- b) El cincuenta por ciento en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de diez trabajadores y no más de cien, o
- c) La totalidad de estos, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cinco y no más de diez trabajadores”.

El apartado 4 tipifica el “mantenimiento de las condiciones ilegales en supuestos de transmisión de empresas”.

Y en el apartado 5 se “agrava la pena si la imposición de condiciones laborales o de seguridad social se realiza mediante violencia o intimidación”.

## **B. Delitos de contratación irregular.**

En este segundo bloque se regulan conductas relativas a la contratación.

El artículo 312.1 del Código Penal sanciona a “los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra”<sup>3</sup>.

Además, en el artículo 312.2 se castiga a quienes “empleen súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual”. Así, de la redacción del propio precepto legal, extraemos que el sujeto activo será aquel que emplee a extranjeros carentes del permiso de trabajo y les imponga condiciones laborales en los términos que establece el precepto. Además, siguiendo a Muñoz Conde, en este caso, no es necesario que el empleador haya utilizado el engaño o abuso de situación de necesidad<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 281, de 24/11/1995.

<sup>4</sup> Muñoz Conde, F., Derecho penal: Parte especial, 22<sup>a</sup> Edición, ED., Tirant Lo Blanch, 2019, pp. 237 y ss

En el artículo 313 del Código Penal se castiga al que “determinare o favoreciere la emigración de alguna persona a otro país simulando contrato o colocación, o usando de otro engaño semejante”.

Si se contrata a varias personas sin permiso de trabajo o sin darles de alta en la Seguridad Social estaremos ante el supuesto tipificado en el artículo 311.2, y si en el mismo contexto, se emplea a un menor de edad, será de aplicación el artículo 311. Bis.

### **C. Delitos contra la libertad sindical y el derecho de huelga.**

El artículo 315 del Código Penal castiga con penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses a “los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical”.

En el artículo 315.2 del Código Penal se dice que “si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con coacciones serán castigadas con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años y con la pena de multa de dieciocho meses a veinticuatro meses.

En el apartado tercero, se castiga a quienes “actuando en grupo o individualmente, pero de acuerdo con otros coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga, con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o con la pena de multa de dieciocho meses a veinticuatro meses.

En realidad, se tipifican en este artículo dos delitos distintos. Por un lado, en el primer y segundo apartado, los delitos contra la libertad sindical. Y, por otro lado, un delito específico de coacción a la huelga.

Además, en el artículo 28.2 de la Constitución Española, se establece: “se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

El desarrollo normativo de este derecho se encuentra en el Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, sobre relaciones de trabajo<sup>5</sup>.

En el artículo 2 del mencionado Real Decreto Ley de 1977 se proclama la nulidad de los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra rescisión al derecho de huelga.

---

<sup>5</sup> Real Decreto-Ley 17/1977. “BOE” de 9 de marzo de 1977 (art. 1 a 11)

El artículo 177 bis del Código Penal, castiga a “quien capte, transporte, traslade, acoja o reciba personas, ya sea dentro de España o desde/hacia otros países, con fines de explotación, como, por ejemplo, explotación sexual, labor forzada, esclavitud o prácticas similares...”.

Este artículo no establece limitaciones al sujeto activo típico, pudiendo serlo cualquier persona<sup>6</sup>.

En la práctica, al hablar del sujeto activo de esta conducta nos estamos refiriendo de forma reiterada al empresario; esto no quiere decir que estemos ante un delito especial que sólo pueda ser cometido por una persona que tenga tal cualidad (el artículo 315.1 no lo exige), pero lo cierto es que, en la práctica, en la gran mayoría de las ocasiones, va a ser el empresario el autor de esta conducta<sup>7</sup>.

Sin embargo, los sujetos activos pueden ser funcionarios, también los propios sindicatos.

Los sujetos pasivos del delito son los titulares del bien jurídico protegido libertad sindical y derecho de huelga. Y el art. 28.1 CE reconoce a “todos” el derecho a sindicarse libremente, mientras que por lo que atañe al derecho a la huelga, la referencia constitucional es a los “trabajadores”. Por trabajadores debemos entender aquellos que se encuentren sujetos con relaciones contractuales con entidades privadas, pero también trabajadores con un contrato de trabajo con entidades públicas, como, por ejemplo, el personal de los servicios sanitarios.

Sin embargo, no es un derecho absoluto. De la propia redacción del artículo 28 de la Constitución española extraemos un límite: el mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad, se debe garantizar un servicio mínimo. Además, el derecho de huelga, como algunos de los demás derechos fundamentales, puede quedar en suspensión si el Gobierno declara el Estado de Alarma, Excepción o Sitio.

Además, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 de la LO 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas<sup>8</sup>, los militares no podrán organizar ni participar activamente en reuniones o manifestaciones de carácter

---

<sup>6</sup> Arroyo Zapatero, *Manual de Derecho penal del trabajo*, Ed. Praxis, Barcelona, 1988, p. 76.

<sup>7</sup> Armenteros León, M. (Ed.). (2007). *Tutela penal de la libertad del trabajador para decidir sobre el ejercicio del derecho de huelga*. En Boletín del Ministerio de Justicia (Estudios doctrinales, N.º 2031. p. 363.

<sup>8</sup> Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, «BOE» núm. 180, de 28/07/2011

político o sindical y tampoco asistir a las mismas vistiendo el uniforme o haciendo uso de su condición militar. De este modo, se trata de preservar la neutralidad política de las Fuerzas Armadas.

También los Jueces, Magistrados y Fiscales tienen excluido el ejercicio de la libertad sindical por razones análogas. Sin embargo, en cuanto al ejercicio del derecho de huelga, se produce un vacío legal, puesto que, en la Ley Orgánica del Poder Judicial, reguladora del estatuto de éstos (establece la organización, funcionamiento...), no se prevé nada acerca la posibilidad de que los Jueces, Magistrados y Fiscales puedan ejercer este derecho.

### **1.2. Exclusión de delitos como acoso laboral y servidumbre.**

Desde la modificación realizada por la Ley Orgánica 1/2015, el artículo 177 bis del Código Penal español castiga la trata de personas, sancionando la captación, traslado o acogida de personas con el objetivo de someterlos a labores forzadas, esclavitud o comportamientos parecidos.

Asimismo, el art. 318 bis del Código penal tipifica como delito “facilitar la entrada o permanencia de ciudadanos extranjeros en España incumpliendo la normativa migratoria”.

Además, el Título XV del Código Penal recoge los delitos que afectan a los derechos de los trabajadores. En este sentido, el ya mencionado artículo 311 penaliza la imposición de condiciones laborales injustas mediante abuso o engaño, mientras que el 312.1 castiga la restricción o eliminación de sus derechos.

A pesar de esta regulación, la servidumbre carece de una definición normativa clara. Si bien el "Grupo de trabajo sobre la trata de personas"<sup>9</sup>, creado para analizar algunos conceptos del "Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños", que complementa la Convención de Palermo, propone una interpretación basada en la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Según este grupo, la servidumbre se define como una situación en la que una persona se ve obligada a trabajar o prestar servicios sin posibilidad de escapar o modificar sus condiciones.

---

<sup>9</sup> UNODC. (n.d.). *Final report of the Working Group on Trafficking in Persons*. United Nations Office on Drugs and Crime. [https://www.unodc.org/documents/treaties/organized\\_crime/2010\\_CTOC\\_COP\\_WG4/CTOC\\_COP\\_WG4\\_2010\\_final\\_report\\_S.pdf](https://www.unodc.org/documents/treaties/organized_crime/2010_CTOC_COP_WG4/CTOC_COP_WG4_2010_final_report_S.pdf) (Febrero 22, 2025)

Sin embargo, ninguna de estas aproximaciones resulta útil para delimitar claramente el delito, ya que combinan aspectos del trabajo forzoso e incluso de la esclavitud con otros elementos que deberían servir para identificar la servidumbre, pero no lo logran. La falta de precisión solo se resuelve cuando el legislador nacional establece una tipificación diferenciada, clarificando la autonomía y especificidad de cada conducta<sup>10</sup>.

Un ejemplo claro de esta situación es el de las trabajadoras del hogar, quienes, a pesar de los avances legislativos en la materia, no están del todo equiparadas hoy a las relaciones laborales comunes, siendo extremadamente vulnerables por su relación directa con el trabajo forzoso<sup>11</sup>.

Esta brecha jurídica deja sin una categorización precisa a circunstancias donde un individuo es sometido a condiciones laborales de las que no puede huir o alterar, aunque instrumentos internacionales como la Convención de Palermo y el Protocolo contra la Trata de Personas, admiten la importancia de tratar estos delitos de manera distinta. La falta de una normativa concreta puede complicar la investigación de estos delitos y la salvaguarda eficaz de las víctimas, lo que pone de manifiesto la necesidad de una reforma que asegure una reacción penal más integral ante todas las formas de explotación laboral.

La ubicación del delito de acoso laboral dentro de los delitos contra la integridad moral en el Código Penal español responde a la naturaleza del daño que produce en la víctima. El acoso laboral no se limita a una vulneración de derechos estrictamente laborales, sino que supone una agresión continuada a la dignidad y bienestar psicológico de la persona. Esta conducta implica un menoscabo grave de la integridad moral del trabajador, afectando su salud mental y su capacidad para desarrollar una vida laboral y personal plena.

El legislador ha considerado que el acoso laboral no solo atenta contra derechos laborales, sino que constituye una forma de maltrato psicológico sostenido en el tiempo, por lo que su ubicación en los delitos contra la integridad moral es coherente con su impacto en la dignidad humana. Sin embargo, esta inclusión no soluciona la falta de una regulación penal más detallada que abarque todas las formas de acoso en el ámbito

---

<sup>10</sup> Terradillos Basoco, J. M. (Ed.). (22 de mayo de 2024). “Trabajo forzoso, servidumbre, esclavitud: ¿aggiornamento de la respuesta penal a la explotación laboral grave?”. Revista Sistema Penal Crítico, pp 20 y ss.

<sup>11</sup> Salcedo Beltrán, “El trabajo doméstico en España: planteamientos y desafíos insoslayables frente a la “Esclavitud moderna”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, (55), 2020, pp. 1 ss.

laboral, ya que la normativa extrapenal es más amplia en la tipificación de estas conductas.

### **1.3. Abuso del estado de necesidad y consentimiento.**

Define Rosario de Vicente Martínez<sup>12</sup> el abuso como cualquier base de aprovechamiento o de hacer un uso excesivo e indebido de su especial posición de fuerza en el ámbito de las relaciones laborales, y situación de necesidad es una expresión, en principio, sin contornos o límites, pero quizás debería interpretarse restrictivamente acogiendo solo a aquellas con una clara repercusión laboral, ya traigan origen en causas económicas, familiares, de edad, de salud, ignorancia o cualquier otra cosa.

Así, el empresario debe valerse de una especial situación de necesidad del asalariado y, además, querer aprovecharse de ello conociendo las circunstancias personales del trabajador.

Indica Pedreira González, en cuanto al abuso de situación de necesidad, que es necesario exigir un comportamiento malicioso por parte del sujeto activo<sup>13</sup>.

No obstante, en la SAP de Málaga 82/2023, del 2 de marzo, la doctrina pone de relieve que esta circunstancia es un resultado ineludible de la estructura del mercado de trabajo. Se sostiene que no es imprescindible evidenciar una intención dolosa del empleador, dado que el propio mercado provoca un desbalance imparcial entre el empleador y el empleado. Este último favorece esta desigualdad cuando establece condiciones ilícitas, ya que ningún empleado aceptaría un acuerdo por debajo de los mínimos esenciales, si no estuviera obligado a ello, es decir, que se le imponga.

Esto debe diferenciarse del artículo 20.5 del Código Penal: “el que, en estado de necesidad, para evitar un mal propio o ajeno lesione un bien jurídico de otra persona o infrinja un deber, siempre que concurran los siguientes requisitos: que el mal causado no sea mayor que el que se trate de evitar, que la situación de necesidad no haya sido provocada intencionadamente por el sujeto, que el necesitado no tenga por su oficio o cargo, obligación de sacrificarse”.

---

<sup>12</sup> De Vicente Martínez, R., *Derecho penal del trabajo: delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*. ED., Tirant Lo Blanch, 2020, pp. 156 y ss.

<sup>13</sup> Pedreira González, F. M.ª., *Delito contra los derechos de los trabajadores (I)*, en *Delitos de defraudación a la Seguridad Social y delitos contra los derechos de los trabajadores*, en AA. VV., ED., Bosch, Barcelona, 2015, p. 238.

En nuestra situación no se configura un estado de necesidad en sentido estricto, sino una circunstancia prolongada en el tiempo en lugar de tratarse de un hecho impuntual. Es decir, la vulnerabilidad del trabajador se presenta de manera continuada.

Así lo afirma la Audiencia Provincial de Valencia en su auto N.º 296/2023: “Por ello, en modo alguno, la situación de necesidad puede equipararse con la eximente de igual nombre del art. 20. 5º del C. Penal, que actúa como causa de justificación que hace desaparecer la ilicitud penal. Se trata de dos expedientes – la eximente de estado de necesidad del C. Penal y el abuso de situación de necesidad del art. 311 del C. Penal – de distinta naturaleza e intensidad que operan en esferas distintas”.

Se deja claro así que el estado de necesidad regulado en el art. 20.5 del Código Penal como una eximente que justifica la ilicitud penal, no es lo mismo que el abuso de situación de necesidad del artículo 311.1 del Código Penal. Son conceptos distintos que operan a diferentes niveles dentro del derecho penal.

Sobre el consentimiento, el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores dispone que: “los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”.

Muñoz Conde sostiene que, el trabajador, aunque es consciente del carácter lesivo e ilícito de las condiciones que le están ofertando, presta su consentimiento, es decir, las acepta, al no tener otra alternativa<sup>14</sup>.

En el entorno de trabajo, el permiso del empleado no puede considerarse como completamente libre ni válido cuando se concede en un contexto de necesidad. En otras palabras, a pesar de que el empleado sea plenamente consciente del carácter dañino e ilegal de las condiciones establecidas, su consentimiento pierde su autenticidad debido a que no cuenta con otra opción para subsistir.

Asimismo, Rosario de Vicente Martínez<sup>15</sup>, afirma que es improbable que un trabajador consienta en que se le impongan condiciones laborales ilegales de forma libre y voluntaria. En la mayoría de los casos esa aceptación vendrá de la mano de la necesidad de trabajo y, en definitiva, de una situación de necesidad, por lo que el

---

<sup>14</sup> Muñoz Conde, F., *Derecho Penal. Parte Especial*, 20ª edición, ED., Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015, p. 307.

<sup>15</sup> De Vicente Martínez, R., *Derecho penal del trabajo: delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*. ED., Tirant Lo Blanch, 2020, pp. 156 y ss.

consentimiento está viciado. En estas situaciones por mucho que el trabajador consienta las condiciones ilegales impuestas por el empresario, existirá delito.

## **2. DELITOS CONTRA LAS CONDICIONES IRREGULARES DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL.**

### **2.1. El artículo 311 del Código Penal.**

#### **2.1.1. Bien jurídico y objeto material.**

Para Hortal Ibarra<sup>16</sup>, el objeto está constituido por las condiciones laborales que componen el contenido de la relación de trabajo, es decir, aquellas condiciones con arreglo a las cuales los contratos se celebran ejecutan y se cumplen.

Para algunos autores como Oturbay Fuentes, cada trabajador individual es titular del bien jurídico penal concretado en la concordancia entre las condiciones laborales efectivamente impuestas y las legales<sup>17</sup>.

En este contexto, el Tribunal Supremo<sup>18</sup> determina que el bien jurídico amparado en el artículo 311 del Código Penal se forma mediante un conjunto de intereses generales que buscan salvaguardar la relación de trabajo, sancionando las acciones que infringen los derechos de los empleados.

Así son numerosas las sentencias que cifran el bien jurídico protegido en los derechos mínimos indisponibles derivados de la relación laboral. Así la sentencia de la Audiencia Provincial de Valladolid de 1 de junio de 2000 dice: “la conducta típica es la de imponer a los trabajadores condiciones laborales y de Seguridad Social, que perjudiquen sus derechos indisponibles, derivados todos de la relación laboral”.

A ello hay que añadir que el delito tipificado en el apartado primero de este artículo 311 del Código Penal protege toda relación de prestación de servicios, abstracción hecha de que el trabajador este en situación legal o sea un inmigrante ilegal<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> Hortal Ibarra, J. C., *Delitos contra los derechos de los trabajadores*, ED., Tirant Lo Blanch, 2016, p. 516.

<sup>17</sup> Oturbay Fuentes, *Tutela penal de las condiciones de trabajo. Un estudio del artículo 311 del Código Penal*, Universidad del País Vasco, Bilbao. 2000, pp. 78 y ss.

<sup>18</sup> STS de 29 de marzo de 2004 [RJ 2004, 2324]

<sup>19</sup> De Vicente Martínez, R., *Derecho penal del trabajo: delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*. ED., Tirant Lo Blanch, 2020, p. 126.

Sin embargo, este precepto no asegura la salvaguarda de todos los derechos y condiciones de trabajo de los empleados, dado que se concede al empresario un margen para alterar ciertos derechos y condiciones cuando se presenten ciertas situaciones.

En este contexto, el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores establece que “la empresa tiene la facultad de pactar cambios significativos en las condiciones laborales siempre que haya motivos económicos, técnicos organizativos o de producción debidamente verificados. Se consideran modificaciones sustanciales, entre otras, a aquellas que afectan la jornada de trabajo, el horario y la distribución del tiempo laboral, el sistema de turnos y monto de remuneración, el sistema de trabajo y rendimiento”.

El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores no admite una libertad del empresario para que pueda modificar unilateralmente las condiciones de desarrollo de la prestación laboral, el artículo exige justa causa como presupuesto de la medida adoptada.

Por otro lado, el artículo 41, al utilizar la expresión “entre otras” deja claro que se trata de una enumeración abierta, trata de mostrar ejemplos que denotan la índole de lo sustancial, pero pueden existir alteraciones mínimas de estas materias que nunca se reputen sustanciales y, alteraciones de otras materias, que pareciendo accidentales, repercuten sobre un trabajador poderosamente.

Para Pomares Cintas<sup>20</sup>, no tendrá relevancia penal aquellas modificaciones laborales que restrinjan derechos cuando están previstas en la legislación laboral; son adecuadas a derecho.

### **2.1.2. Sujeto activo y sujeto pasivo**

Sobre el sujeto activo del delito, en opinión de Arroyo Zapatero<sup>21</sup>, exige que sea empresario.

El artículo 1.2. del Estatuto de los trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, dispone que “serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para

---

<sup>20</sup> Pomares Cintas, E., *Delitos contra los derechos de los trabajadores*, en Álvarez García, F.J. (Dir), Derecho penal español: parte especial II, ED., Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, p. 886.

<sup>21</sup> Arroyo Zapatero, L.A., *Manual de Derecho penal del trabajo*, ED., Praxis, Barcelona, 1988, p. 27.

ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.”

Sin embargo, el concepto de empresario en el ámbito laboral no es el mismo que en el ámbito penal. En el Código Penal, en el artículo 318 se tipifica que “cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y, pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello”. Se proclama así, la irresponsabilidad de las personas jurídicas en el ámbito penal.

Sobre el sujeto pasivo se requiere un trabajador.

El artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores nos proporciona una definición de trabajador, al establecer que la citada ley “se aplicará a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

Se desprende de esta definición las notas configuradoras del trabajo: libertad, excluyéndose así la esclavitud o servidumbre, remuneración periódica y estable, ajenidad y dependencia en el horario, instalaciones y relación de subordinación y cumplimiento de órdenes.

Es crucial resaltar la presencia de una pluralidad de trabajadores, dado que solo existirá un único delito, aunque sean varios los empleados a los que se impongan tales condiciones irregulares mediante un mismo comportamiento.

Tampoco se puede deducir que haya un concurso real de delitos, incluso si son múltiples los empleados implicados.

### **2.1.3. Conducta típica.**

#### **A. Engaño o abuso de situación de necesidad.**

En primer lugar, el artículo 311.1. del Código Penal: engaño o abuso de situación de necesidad.

Como ya hemos mencionado, el citado artículo 311.1 prohíbe “imponer condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos reconocidos a los trabajadores en el ámbito laboral”. Esta imposición solo tiene relevancia penal cuando se realiza mediante engaño o abuso de situación de necesidad.

El verbo definidor del tipo penal es el de “imponer”.

El verbo imponer es obtener un resultado, lograr la imposición de unas condiciones ilegales, es determinar la voluntad contraria del trabajador a acatar unas condiciones de trabajo lesivas de sus derechos, es, por ejemplo, obligar a los trabajadores con amenazas de despido a aceptar determinadas condiciones que el sujeto pasivo no está obligado a aceptar porque contradicen los mínimos irrenunciables de la contratación laboral<sup>22</sup>.

Implica que el trabajador se encuentra en una situación de necesidad donde su capacidad de reacción y defensa de sus derechos queda anulada. No obstante, esta imposición no debe confundirse con los conceptos jurídicos de violencia o intimidación, ya que, si estos estuvieran presentes, se aplicaría el subtipo agravado del artículo 311.1 del Código Penal (reformado por la LO 1/2015). Esta es la idea que afirma la Audiencia Provincial de Valencia en el auto N.º 296/2023.

Así, para el autor Zorrilla Ruiz<sup>23</sup> existe imposición cuantas veces se suprima la dosis de libertad jurídica y psicológica que materialmente fuere indispensable para que el eventualmente perjudicado reaccione en defensa de los derechos que van a serle arrebatados o disminuidos.

Para entender el significado de condiciones laborales o de Seguridad Social, nos referiremos a la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto y al Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones<sup>24</sup>.

Por ejemplo, el artículo 8 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social enumera una lista con infracciones muy graves. Entre ellas, el impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido, la cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente, las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores, de sus representantes y de las secciones sindicales, no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, retrasos y omisiones en el pago, etc.

---

<sup>22</sup> De Vicente Martínez, R., *Derecho penal del trabajo: delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*. ED., Tirant Lo Blanch, 2020, pp. 136 y ss.

<sup>23</sup> Zorrilla Ruiz, *Modernidad del artículo 499 bis del Código Penal*, en Protección penal de los derechos del trabajador, Santiago de Compostela, 1985, pp. 150 y ss.

<sup>24</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. «BOE» núm. 189, de 08/08/2000.

Por condiciones laborales o sociales se entienden todas las que constituyen el contenido de la relación de trabajo, es decir, todas aquellas condiciones con arreglo a las cuales los contratos se celebran se ejecutan y se cumplen<sup>25</sup>.

El artículo 311 parece especialmente pensado para los casos de trabajo negro o irregular, esto es, lo que viene a llamarse economía sumergida. Estas situaciones generan el comportamiento por anonomasia de imponer condiciones laborales o de Seguridad Social ilegales a excluir a los trabajadores sumergidos de todos los *standars* mínimos de tutela legal o convencional<sup>26</sup>.

Así, el artículo 23 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones tipifica, entre otras, como infracciones muy graves relacionadas con la Seguridad Social y prestaciones la ocupación indebida y alta irregular, la falta de ingreso de cuotas, declarar datos falsos y el fraude en prestaciones, pactar con los trabajadores el pago de cuotas o la renuncia de derechos reconocidos en el sistema de la Seguridad social, etc.

Así numerosas resoluciones respaldan los artículos citados anteriormente. La STS 478/2015 del 17 de julio de 2015 condena al empleador por el uso colectivo de trabajadores sin formalizar su inclusión al Sistema de Seguridad Social correspondiente, determinando que “esta inclusión es obligatoria, bajo las condiciones legalmente establecidas, sin importar el número de empleados y las horas de trabajo en el mes previo al momento del cálculo”.

Así como la STS, 5 de febrero de 1999, penaliza el no abono del salario.

En el citado artículo, además, se hace referencia a la necesidad de que las condiciones impuestas por el empleador perjudiquen, restrinjan o supriman derechos reconocidos a trabajadores en disposiciones legales, convenios colectivos o en el contrato individual.

Por perjudicar se entiende ocasionar daño o menoscabo, en este caso, a los derechos citados; suprimir es hacer cesar, desaparecer, mientras que restringir se refiere a reducir a menores límites<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> Fernández Domínguez, De los delitos contra los derechos de los trabajadores, en la Ley 1996-11, pp. 1669 y ss.

<sup>26</sup> De Vicente Martínez, R., *Derecho penal del trabajo: delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*. ED., Tirant Lo Blanch, 2020, p. 141.

<sup>27</sup> De Vicente Martínez, R., *Derecho penal del trabajo: delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*. ED., Tirant Lo Blanch, 2020, p. 139.

En el artículo 3.5 del Estatuto de los trabajadores se regula la indisponibilidad, tanto antes como después de su adquisición, de los derechos que los trabajadores tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

Además, en el artículo 3.1, en su letra c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece que “los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral, se regula por la voluntad de las partes – entre otras- manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios antes expresados”.

Lo regulado en el convenio colectivo y en las disposiciones legales suponen un mínimo que el contenido del contrato de trabajo deberá respetar, no pudiendo empeorar, pero sí mejorar.

Sin embargo, sólo coincidirán con el tipo penal descrito en el artículo 311 aquellas condiciones irregulares que se hayan establecido utilizando el engaño o abuso de situación de necesidad.

En esta línea y siguiendo a Rosario de Vicente Martínez, debemos entender por engaño, el hecho de recurrir a algún tipo de maquinación fraudulenta destinada a inducir a error acerca de las condiciones o derechos laborales o de Seguridad Social que el ordenamiento jurídico reconoce al trabajador<sup>28</sup>.

Un ejemplo claro, lo delimita la SAP de Valladolid 773/2001, de 31 de octubre, Sección 2<sup>a</sup>, donde el empresario de un restaurante obligaba a cuatro trabajadoras con contrato indefinido a firmar un documento de baja laboral voluntaria que venía en blanco. En dicho documento se incluían espacios en blanco, tales como la causa de la baja, la fecha, el importe del finiquito y la fecha de firma y formalización. Estos espacios en blanco eran esenciales, ya que permitían al empresario completar el documento con datos que posteriormente podían alterar de manera unilateral las condiciones de la baja y los derechos económicos de las trabajadoras. Las trabajadoras firmaron el documento de forma engañosa, ya que se las hizo firmar mientras estaban trabajando, impidiéndoles así leer detenidamente el contenido, y les aseguró que el documento no tenía importancia.

---

<sup>28</sup> De Vicente Martínez, R., “Artículo 313”, en GÓMEZ TOMILLO, M. (dir.), *Comentarios prácticos al Código Penal*, Thomson Reuters Aranzadi, 2022, p. 832.

El abuso de situación de necesidad es aquella conducta que realiza el empresario aprovechándose de que el trabajador se halla en una posición desfavorable e imponerle así condiciones irregulares que no hubiera aceptado de no estar en esa situación.

Se discute cuando se entiende consumado el delito.

Según Muñoz Conde, el delito se consuma con la mera imposición de condiciones laborales favorables, no es necesario que se tenga que perjudicar efectivamente a los trabajadores ni que estas condiciones perduren a lo largo de toda la relación laboral<sup>29</sup>.

En esta línea, Arroyo Zapatero<sup>30</sup>, indica que el tipo se satisface con el perjuicio “jurídico”, con la infracción del ordenamiento que crea las condiciones para que, de no mediar otra intervención correctora, el perjuicio se produzca efectivamente.

Sin embargo, para otros autores<sup>31</sup>, el resultado típico se configura como la imposición de condiciones laborales que lesionan los derechos de los trabajadores, de modo que el delito se consuma cuando se impongan condiciones laborales que causen un perjuicio efectivo al trabajador.

La Audiencia Provincial de Tarragona, en su sentencia de 14 de septiembre de 2004, sostiene que no resulta necesario que la situación de perjuicio alegada por el trabajador se mantenga de forma continua durante toda la duración de la relación laboral para que sea jurídicamente relevante.

#### **B. Contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo o su mantenimiento.**

El artículo 311.2 del Código Penal<sup>32</sup> castiga a: “Los que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa”.

---

<sup>29</sup> Muñoz Conde, F., *Derecho Penal. Parte Especial*, 20<sup>a</sup> edición, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, p. 329.

<sup>30</sup> Arroyo Zapatero, L., *Manual de derecho penal del trabajo*, Ed. Praxis, Barcelona, 1988, p. 36

<sup>31</sup> Muñoz Sánchez, J. *El delito de imposición de condiciones ilegales de trabajo del art. 311 del código penal en el marco del Derecho penal del trabajo*, Ed. Thompson-Aranzadi, 2008, pp. 102 y ss.

<sup>32</sup> Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 281, de 24/11/1995.

Con el nuevo número 2 del artículo 311, el legislador pretendía garantizar el “correspondiente reproche penal” a la utilización de mano de obra sin formalizar su situación ante la Seguridad Social o sin la correspondiente autorización para trabajar<sup>33</sup>.

Aunque la doctrina se ha planteado la posibilidad de reconocer la presencia de un interés jurídico colectivo en los delitos que atentan contra los derechos de los trabajadores<sup>34</sup>, se ha afirmado que para determinar el bien jurídico protegido en cada uno de los preceptos penales de dicho Título debe acudirse al título penal específico en cada caso<sup>35</sup>.

De esta forma, la conducta tipificada en el artículo 311.2 del Código penal se puede clasificar en dos tipos de comportamiento. Por un lado, una acción positiva, que implica imponer condiciones de trabajo ilícitas a los empleados mediante métodos de contratación que eluden la figura del contrato de trabajo; y, por otro lado, una conducta omisiva, que se manifiesta en la persistencia en tales condiciones después de haber sido requerida o sancionada por la autoridad administrativa.

Los bienes jurídicos que tutela y protege el precepto son, por una parte, la propia relación laboral y los derechos vinculados a la misma, y, por otra parte, las contribuciones a la Seguridad Social.

Se han ofrecido dos posibles interpretaciones adicionales referidas a la relación entre ambas conductas típicas, serían típicas aquellas conductas de imposición de condiciones ilegales cometidas con posterioridad a dicha entrada en vigor; pero únicamente serían punibles si se mantienen pese a requerimiento o sanción administrativa en contra, o bien el segundo inciso operaría como una suerte de cláusula transitoria para aquellas condiciones ilegales que sean mantenidas, pero no impuestas, con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 14/2022<sup>36</sup>.

---

<sup>33</sup> Terradillos Basoco, J.M., *Delitos contra los derechos de los trabajadores: veinticinco años de política legislativa errática*. Revista USC, 2020, pp. 31.

<sup>34</sup> Oturbay Fuentes, *Tutela penal de las condiciones de trabajo. Un estudio del artículo 311 del Código penal*, Universidad del País Vasco, Bilbao, 2000, pp. 92 y ss.

<sup>35</sup> Martínez de Vicente, R. *Derecho penal del trabajo: delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*. Tirant Lo Blanch 2020, p. 125.

<sup>36</sup> Alabau Pereiro, P., (enero de 2024)., “*¿Imponer o mantener? Consideraciones en torno al nuevo delito de imposición o mantenimiento de condiciones ilegales mediante fórmulas ajenas al contrato de trabajo*”, UNED, Revista de Derecho Penal y Criminología.

En palabras de Fernández Nieto, estamos ante un delito que vulnera la legislación laboral, pero que es diferente a los demás delitos contra los derechos de los trabajadores que también se regulan en el artículo 311 del Código Penal<sup>37</sup>.

En líneas jurisprudenciales destaca la sentencia de 25 de septiembre de 2020 (rec.4746/2019). El conflicto cunado un repartidor (rider) demanda ante los Juzgados de lo Social de Madrid, y pide la confirmación de su vínculo laboral como trabajador por cuenta ajena. En un principio se rechazó su solicitud, reconociéndolo como un verdadero empleado autónomo. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid corroboró esta resolución. No obstante, en un fallo emitido por unanimidad, el Tribunal Supremo anuló ambas resoluciones al considerar que había una auténtica relación de trabajo, reconociendo al rider como empleado por cuenta ajena.

Esta solución implica una consolidación de la doctrina en el tema y representa un punto de inflexión en la evolución del entorno laboral. Como solución jurídica se ratifica la Ley 12/2021, del 28 de septiembre, que supone una modificación del Estatuto de los Trabajadores, con el propósito de asegurar los derechos laborales de aquellos que ofrecen servicios a través de plataformas online. Esta normativa establece una presunción de trabajo para los individuos que llevan a cabo tareas de reparto a través de estas plataformas (por ejemplo, Glovo).

A raíz de esta importante sentencia, entra en Vigor el segundo párrafo del artículo 311 del Código Penal.

### **C. A pluralidad de trabajadores sin alta en la Seguridad Social.**

Establece el apartado tercero del artículo 311: “Serán castigados con penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses a los que den ocupación simultánea a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda, o en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados sea al menos de:

---

<sup>37</sup> Fernández Nieto, L.A., (2023)., “Los delitos contra los derechos de los trabajadores. El “tipo especial” del nuevo artículo 311.2º del Código Penal”,, Página 3. Diario de la Ley N.º 10279, Sección Dossier, 4 de Mayo de 2023, LA LEY.

- Veinticinco por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cien trabajadores.
- Cincuenta por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de diez trabajadores y no más de cien, o
- La totalidad de los mismos, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cinco y no más de diez trabajadores”.

Se discute el bien jurídico protegido en el citado precepto. Para Benítez Ortúzar<sup>38</sup>, el tipo penal en estos supuestos pierde la función de tutela de la clase trabajadora a incorporarse al Código Penal con una función de incentivar la iniciativa empresarial, garantizando unas relaciones económicas y empresariales basadas en las reglas de la competencia.

Así, para Armenteros León se trata de proteger fundamentalmente el sistema público de Seguridad Social, lo que se indica en la propia denominación de la Ley Orgánica 7/2012, y por eso se equipara el no dar de alta a un trabajador con permiso de trabajo en la Seguridad Social con la conducta de contratar a un extranjero sin el permiso habilitante para trabajar, ya que, si no tiene tal permiso, no podrá ser dado de alta en el sistema público de la Seguridad Social<sup>39</sup>.

La mayoría de la doctrina<sup>40</sup>, a la luz de la Exposición de motivos considera que el bien jurídico protegido es la competencia leal como condición para el correcto funcionamiento del mercado, con lo que el delito estaría más próximo a un delito relativo al mercado, dentro de los delitos contra el orden socioeconómico<sup>41</sup>.

---

<sup>38</sup> Benítez Ortúzar, I. F., *A propósito de los nuevos artículos 311.2 CP y 311 bis CP ¿Delitos contra los derechos de los trabajadores?* En *Liber Amicorum. Estudios jurídicos en Homenaje al Prof. Dr.h.c. Juan M<sup>a</sup> Terradillos Basoco*, ED. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2018, p. 1041.

<sup>39</sup> Armenteros León, M., *Respuesta penal a la contratación de extranjeros sin permiso de trabajo, tras la reforma operada en el Código Penal por la Ley Orgánica 7/2012*, en *Diario La Ley*, núm 8029, de 22 de febrero de 2013.

<sup>40</sup> Lascuraín Sánchez, J. A., *Delitos contra los derechos de los trabajadores*, en DE la Mata Barranco/ Dopino/ Lascuraín/ Nieto Martín, *Derecho penal económico y de la empresa*, ED. Dykinson, Madrid, 2018, P. 614.

<sup>41</sup> Pedreira González, F. M., *“Delitos contra los derechos de los trabajadores (I)*, en Gómez Pavón/ Armendáriz León/ Pedreira González/ Bustos Rubio, *Delitos de defraudación a la Seguridad Social y delitos contra los derechos de los trabajadores*, Ed., Bosch, Barcelona, 2015, P. 263.

En esta línea, para Rosario de Vicente Martínez, los perjuicios ocasionados por estas conductas son evidentes. Por un lado, la negación de los derechos que en materia de Seguridad Social puedan corresponder a los trabajadores por el periodo en el que prestan sus servicios de forma irregular. Por otro, los perniciosos efectos que presenta para las relaciones económicas y empresariales el hecho de que haya quienes producen bienes y servicios a unos costes laborales muy inferiores a los que han de soportar aquellos que lo hacen cumpliendo con sus obligaciones legales en la materia, lo que disponga la competitividad y desincentiva la iniciativa empresarial<sup>42</sup>.

En términos jurisprudenciales, la Sentencia del Tribunal Supremo, STS 478/2015 de 17 de julio: “la finalidad de la norma, como se deduce del Preámbulo de la LO 7/2012, es sancionar a quienes recurren, de forma masiva o colectiva, a la utilización de los trabajadores sin haber formalizado su incorporación al sistema de la Seguridad Social correspondiente. Y dicha incorporación es obligatoria, en las condiciones establecidas legal y reglamentariamente, independientemente del número de trabajadores y horas de prestación en el mes anterior al momento del cómputo”.

En cuanto al sujeto activo se requiere un empleador o empresario, ya sea persona física o jurídica.

De la redacción del precepto legal extraemos la definición de sujeto pasivo en este delito siendo aquel trabajador que no ha sido dado de alta en la Seguridad Social o que no tiene el permiso de trabajo necesario. Sin embargo, en el mismo apartado 3, del artículo 311 se establecen, unos umbrales que son necesarios superar (25% en empresas con más de 100 trabajadores; 50% en empresas con entre 11 y 100 trabajadores; y 100% en empresas con entre 6 y 10 trabajadores) para que exista delito. Es decir, se establece un mínimo de trabajadores a los que tiene que afectar la contratación en tales condiciones, no entra dentro del delito tipificado en este artículo si solo afecta a un trabajador.

La conducta debe ser generalizada y que afecte al número de trabajadores fijados en los límites del propio artículo.

De esta manera solo existirá delito cuando la conducta se de forma generalizada y afecte al número de trabajadores señalados. Por tanto, la mera omisión del alta o la falta de permiso de trabajo de forma aislada constituirá una infracción administrativa, pero no un delito penal.

---

<sup>42</sup> De Vicente Martínez, R. *Derecho penal del trabajo: delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*. Tirant Lo Blanch 2020, p. 191.

La pena de prisión que se prevé es de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses. No se impone una pena por cada trabajador afectado, sino una única condena por el conjunto de trabajadores contratados irregularmente.

#### **D. Mantenimiento en caso de transmisión de empresas.**

El artículo 311.4 del Código penal penaliza a “los que, en supuestos de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en los apartados anteriores, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro”.

El empresario debe conocer que tales condiciones se originaron utilizando el engaño o el abuso de situación de necesidad y aun así, mantenga las condiciones contrarias a la legalidad, en el contexto de una transmisión empresarial. Por ello se sanciona al nuevo adquirente de forma que este sea el autor de la actividad delictiva, no solo como como partícipe o encubridor<sup>43</sup>.

El artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores nos proporciona una definición de transmisión de empresas, entendida como “el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, que no extingue la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente”.

De este artículo deducimos que, aunque el cesionario (empresario adquirente) no fuera el que impuso las condiciones ilegales de contratación, en el momento de la transmisión de empresas, le corresponde a él la obligación de restituir la legalidad de éstas. Es igual de grave, la omisión del cesionario si sabiendo de la existencia de las condiciones laborales irregulares y de la situación de engaño y abuso de situación de necesidad, que la responsabilidad en que incurre el cedente (el empresario originario) al imponerlas.

En el artículo 2.2 del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción se establece que a efectos del presente Real Decreto<sup>44</sup>, se entenderá que el contratista y

---

<sup>43</sup> De Vicente Martínez, R., “Artículo 313”, en GÓMEZ TOMILLO, M. (dir.), *Comentarios prácticos al Código Penal*, ED., Thomson Reuters Aranzadi, 2022, p. 836.

<sup>44</sup> Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción, «BOE» núm. 256, de 25/10/1997.

el subcontratista tendrán la consideración de empresario a los efectos previstos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Este apartado cuarto del artículo 311 del Código Penal viene referido no sólo al mantenimiento de las condiciones impuestas por el anterior empresario, sino también a que el empresario que ha decidido mantener dichas condiciones lo haga con conocimiento de los medios reprobables que se utilizaron para lograr dicha imposición, es decir, al referirse expresamente el precepto a la necesidad de “con conocimiento de los procedimientos descritos en los apartados anteriores”, el nuevo empresario habrá de ser consciente de que el empresario transmitente había impuesto a los trabajadores a su servicio unas condiciones ilegales valiéndose del engaño o abuso de situación de necesidad<sup>45</sup>.

#### **2.1.4. Subtipo agravado: violencia o intimidación.**

Se prevé en el apartado quinto del artículo 311 un subtipo agravado para las conductas reseñadas en los apartados anteriormente mencionados si se llevaren a cabo con violencia o intimidación, penalizándose con penas superiores en grado.

Abarca así, el citado precepto, aquellas situaciones en las que las condiciones de trabajo son impuestas utilizando violencia o intimidación. Se agrava, para estos casos, la pena, fijándose así una pena de cárcel entre seis años y un día y nueve años.

Se debe dar así el tipo básico, es decir, el engaño o el abuso de situación de necesidad, y que además se utilice la violencia o intimidación. Sin embargo, Martínez-Buján Pérez<sup>46</sup> defiende que este subtipo agravado es independiente, no siendo necesario que concurra el engaño o abuso de situación con las coacciones y la violencia, no requiere la concurrencia de ambas.

Además, la segunda dificultad que presenta este apartado quinto del artículo 311 está relacionada con el contenido que debe otorgarse a los conceptos de violencia o intimidación<sup>47</sup>.

---

<sup>45</sup> De Vicente Martínez, R. *Derecho penal del trabajo: delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*. Tirant Lo Blanch 2020, p. 139.

<sup>46</sup> Martínez-Buján Pérez, C., *Derecho penal económico y de la empresa*, Tirant lo blanch, Valencia, 2013, p. 812-813.

<sup>47</sup> De Vicente Martínez, R. *Derecho penal del trabajo: delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*. Tirant Lo Blanch 2020, p. 218.

La mayoría de la doctrina aboga por una interpretación restrictiva, aplicable únicamente a la violencia directa contra las personas, y no a la violencia indirecta contra ellas ni a la violencia, directa o indirecta, contra las cosas. Asimismo, dichos conceptos de “violencia” e “intimidación” no se identifican de manera literal con los tipos penales que protegen la libertad, como los delitos de amenazas o de coacciones<sup>48</sup>.

No obstante, hay autores como Hortal Ibarra<sup>49</sup>, para quienes ambos conceptos, violencia e intimidación, se corresponden, respectivamente con los elementos definitorios de los delitos de coacciones y amenazas.

## **2.2. Artículo 311. Bis del Código Penal.**

### **2.2.1. Bien jurídico protegido**

El artículo 311 bis del Código Penal penaliza: “con la pena de prisión de tres a dieciocho meses o multa de doce a treinta meses, salvo que los hechos estén castigados con una pena más grave en otro precepto de este Código, quien:

- a) De forma reiterada, emplee o dé ocupación a ciudadanos extranjeros que carezcan de permiso de trabajo, o
- b) emplee o dé ocupación a un menor de edad que carezca de permiso de trabajo”

Las acciones tipificadas en este artículo se refieren a la explotación laboral y la contratación de trabajadores en condiciones ilegales o sin las autorizaciones correspondientes.

Se contempla así las siguientes situaciones punibles:

- Quien, de forma reiterada, emplee o de ocupación a ciudadanos extranjeros sin permiso de trabajo, infringiendo la normativa vigente.
- Quien emplee o de ocupación a un menor de edad sin permiso de trabajo, en clara contravención de las normas de protección laboral de menores.

Este precepto surge directamente del Derecho de la Unión Europea, en especial de la Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, fijadora de medidas

---

<sup>48</sup> Baylos/Terradillos Basoco, Derecho Penal del trabajo, 2<sup>a</sup> edición, ED Trotta, S.A.. Madrid, 1997, página 80 y ss.

Muñoz Sánchez, J. *El delito de imposición de condiciones ilegales de trabajo del art. 311 del código penal en el marco del Derecho penal del trabajo*, Ed. Thompson-Aranzadi, 2008, p. 85.

<sup>49</sup> Hortal Ibarra, en Corcoy Bidasolo/Mir Puig., *Comentarios al Código Penal. Reforma LO 1/2015 y la LO 2/2015*, ED., Tirant Lo Blanc, Valencia, 2015, p. 1104.

sancionadoras contra quienes emplean en situación irregular a ciudadanos de países terceros. A partir de esta norma comunitaria, la Ley Orgánica 7/2012, de 27 de diciembre, revisó el artículo para reforzar la lucha contra la economía sumergida y desincentivar uno de los motores de la migración irregular.

Sin embargo, Esther Pomares Cintas<sup>50</sup> advierte que el trabajador inmigrante en situación irregular no encaja en la economía sumergida de la misma manera que el resto de los empleados. Al carecer de autorización legal para trabajar, se le priva del acceso efectivo al empleo y, en consecuencia, la Directiva le retira cualquier prestación o cobertura social incompatible con su estatus administrativo. De este modo, se convierte en un colectivo desprotegido que se utiliza como instrumento de disuasión de los flujos migratorios.

Por ello, el objeto de la tutela de este delito tiene una doble misión.

Por un lado, actúa contra la economía sumergida. Y, por otro lado, es un instrumento de lucha contra la migración ilegal.

Se discute si el simple hecho de contratar a una persona que carece de permiso de trabajo, aunque no haya explotación incluso, podría sancionarse mediante la vía administrativa. Para Rosario de Vicente Martínez<sup>51</sup> en caso de optar por una respuesta penal, sostienen que no era necesario introducir una nueva figura delictiva, ya que estas situaciones podrían haberse abordado a través del artículo 312 del Código Penal.

### **2.2.2. Sujeto activo y sujeto pasivo.**

El término “emplear” limita el sujeto activo al empleador, no pudiendo serlo nadie más, tratándose así de un delito especial donde sólo el empresario puede contratar.

Además, el artículo 318 del Código Penal proclama la irresponsabilidad de las personas jurídicas, siendo los administradores o encargados del servicio los responsables y a quienes se les impondrá la pena señalada. En concreto: “Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado

---

<sup>50</sup> Pomares Cintas, E., *La persecución penal de la explotación de los inmigrantes ilegales y la transformación del derecho penal laboral. Análisis de la regulación española*, ED., UNIJURIS, 2017, p. 265.

<sup>51</sup> De Vicente Martínez, R., “Artículo 313”, en GÓMEZ TOMILLO, M. (dir.), *Comentarios prácticos al Código Penal*, Thomson Reuters Aranzadi, 2022. pp. 839-840

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”.

Así, cuando un empleador (empresa) comete un delito tipificado en el Título de los Delitos contra los Derechos de los Trabajadores, la responsabilidad penal recae en los administradores/encargados que lo permitieron y, de forma complementaria, la persona jurídica puede sufrir las medidas del artículo 129.

Se establece en la Circular de la fiscalía general del Estado, en lo que respecta al sujeto pasivo, que, aunque el legislador hace uso al plural “ciudadanos extranjeros”, basta con que haya un solo ciudadano extranjero para que el delito se entienda cometido. Y de existir varios ciudadanos extranjeros, habrá un único delito.

Respecto al sujeto pasivo contemplado en la letra b del artículo, ha de tratarse de un menor de edad sin autorización de trabajo por cuenta ajena. Se establece así en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores la prohibición de que los menores de 16 años puedan trabajar legalmente.

Así, encontramos la Sentencia n.º 397/2021, Juzgado de lo Penal n.º 1 de Pontevedra. (12 de julio de 2023).

En esta sentencia se condenó al propietario y a los gestores de un importante club de alterne por haber dado de alta de forma reiterada a varias mujeres sin inscribirlas en la Seguridad Social. A pesar de las sanciones previas de la Inspección de Trabajo, los acusados sostuvieron ante la jurisdicción social que esas mujeres no eran “trabajadoras” sino prestadoras de servicios de manera autónoma; sin embargo, el tribunal consideró que su relación con el club era claramente laboral y que la omisión del alta se prolongó durante meses. Así, se acreditó que los responsables del establecimiento sabían que las trabajadoras carecían de permiso y que, aun así, continuaron contratándolas sin regularizar su situación, configurando con ello el delito de contratación reiterada previsto en el artículo 311 bis del Código Penal.

El tribunal aplicó el artículo 311 bis CP porque constató que los responsables del club de alterne contrataron de manera continuada a trabajadoras sin darles de alta en la Seguridad Social, lo cual encaja en la “contratación reiterada” sin necesidad de demostrar explotación o perjuicio económico. El artículo sanciona a quien emplee a personas sin permiso de trabajo, y en este caso se probó que los dueños conocían la situación irregular de las mujeres y, aun así, siguieron omitiendo su alta durante meses. Por tanto, quedó acreditado el hecho típico: omisión intencionada y prolongada del alta de las trabajadoras, y la responsabilidad recayó en los administradores, en línea con lo previsto por el artículo 318 CP (que impide imputar penalmente a la persona jurídica).

A pesar de todo lo anterior, estamos ante un precepto sin sentido habida cuenta de que, en principio, los menores de edad no pueden trabajar y, en caso de que puedan trabajar no necesitan permiso de trabajo, al ser precisamente menor de edad<sup>52</sup>.

### **2.2.3. Conducta típica.**

Tipifica dos nuevas conductas basadas en un denominador común: el empleo u ocupación sin permiso de trabajo. En concreto, emplear o dar ocupación a ciudadanos extranjeros sin permiso de trabajo de forma reiterada o emplear o dar ocupación a un menor de edad sin permiso de trabajo.

En cuanto a la expresión “el permiso de trabajo”. El término técnico en la legislación sectorial es “autorización de trabajo”. El uso de una expresión obsoleta plantea algunos interrogantes.

Por ejemplo, puesto que la autorización de trabajo es un requisito objetivo para realizar la prestación laboral habrá que excluir del artículo 311 bis los casos de dar ocupación a ciudadanos extranjeros para llevar a cabo actividades ilícitas, es decir, aquellas que no requieren la obtención previa de autorización para trabajar.

Asimismo, si el ciudadano extranjero cuenta con una autorización de trabajo no renovada a su expiración, se habrá de excluir del tipo penal, pues en rigor no carece de autorización de trabajo.

Por otra parte, la expresión “de forma reiterada”, ha de entenderse en términos puramente fácticos, sin necesidad de que se haya impuesto previamente una sanción penal. Se trata de contratar u ocupar al mismo trabajador en veces sucesivas o bien a varios trabajadores. La exigencia de la Directiva 2009/52/CEE de “modo persistente” parece exigir una intensidad en la repetición superior a la reiteración ocasional o esporádica. En el caso de no acreditarse tal reiteración, el hecho constituirá una mera infracción administrativa.

En cuanto a la segunda modalidad delictiva: la contratación de menores de edad sin permiso de trabajo. El Estatuto de los Trabajadores prohíbe la admisión al trabajo de los menores de dieciséis años, en su artículo 6.1.

El legislador no deja claro si este segundo supuesto abarca también a los españoles o queda limitado a los extranjeros menores de edad. La doctrina mayoritaria entiende

---

<sup>52</sup> Lascuraín Sánchez, J. A., *Delitos contra los derechos de los trabajadores*, en De la Mata Barranco/Dopico/Nieto Martín, *Derecho Penal Económico y de la Empresa*, ED., Dykinson, Madrid, 2018, p. 616.

que se refiere únicamente al menor de edad extranjero. Por el contrario, para Martínez Buján Pérez, la referencia a un menor de edad es con independencia de que sea español o extranjero.

#### **2.2.4. Consumación.**

Basta con el dolo genérico, sin que se exija ningún elemento subjetivo o intención específica adicional. El empleador ha de tener conocimiento de la minoría de edad, el autor debe saber que contrata o alguien sin papeles o a un menor de edad. El error de la documentación o la edad excluye el delito<sup>53</sup>.

#### **2.2.5. Concursos.**

Debemos destacar la importancia de este artículo al adoptar un carácter supletorio, porque se establece en él una cláusula residual en su aplicación: “salvo que los hechos estén castigados con una pena más grave en otro precepto de este Código”<sup>54</sup>.

Eso explica, por ejemplo, la preferencia al aplicar el artículo 318. Bis. 2 del Código Penal, sobre este artículo 311. Bis. Así, el artículo 318. Bis. 2 abarca igualmente las conductas, como una forma de facilitar o permanecer en el territorio español o el de la Unión Europea, imponiendo también penas de mayor gravedad<sup>55</sup>.

Así mismo, se muestra también la preferencia al aplicar los artículos 311 y 312 del Código Penal. Del mismo modo, no resultará aplicable cuando se acredite una afectación real y efectiva de los derechos laborales del trabajador extranjero en situación irregular, contratado de manera reiterada. En tales casos, será preferente la aplicación de otros preceptos penales más específicos. No obstante, sí podrá acudirse a esta figura penal cuando no concurren los elementos de explotación o de vulneración de derechos laborales exigidos por el artículo 312.2, segundo inciso del Código Penal, o bien cuando no se alcance el número mínimo de trabajadores requerido en el artículo 311.2 del mismo texto legal.

---

<sup>53</sup> De Vicente Martínez, R. *Derecho penal del trabajo: delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*. ED., Tirant Lo Blanch 2020, p 236.

<sup>54</sup> Hortal Ibarra, J. C., *Delitos contra los derechos de los trabajadores*, ED., Tirant Lo Blanch., 2016, p. 524.

<sup>55</sup> Muñoz Conde, F. *Derecho penal: Parte especial*, 22º Edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, p. 330.

### 3. DELITOS CONTRA LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

#### 3.1. Bien jurídico protegido.

Establece el artículo 316 del Código Penal: “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”.

Y a continuación, en el artículo 317 del Código Penal se sanciona la misma conducta descrita en el citado artículo 316, cometida por imprudencia grave, siendo castigado con la pena inferior en grado.

El artículo 40.2 de la Constitución Española reafirma estos artículos al establecer la obligación a los poderes públicos de “velar por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizar el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción en centros adecuados”. Destacando la ubicación de este artículo entre los principios rectores de la Constitución Española.

Así, según Rosario de Vicente Martínez<sup>56</sup>, el objeto de los artículos 316 y 317 del Código Penal es evitar los riesgos que se producen como consecuencia del trabajo que se desarrolla por cuenta ajena.

Existe un debate doctrinal acerca de cuál es el bien jurídico protegido, la mayoría de la doctrina<sup>57</sup> sostiene que se tutela un bien jurídico colectivo: “la ausencia de riesgos para la vida y la salud de los trabajadores dimanantes de las condiciones materiales de prestación del trabajo”. Otra parte de la doctrina<sup>58</sup> entiende que se protege directamente la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores.

---

<sup>56</sup> De Vicente Martínez, R. *Derecho penal del trabajo: delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*. ED., Tirant Lo Blanch 2020, p 460.

<sup>57</sup> Arroyo Zapatero, L.A., *Manual de Derecho Penal del trabajo*, ED., Praxis, Barcelona 1988, pp. 157 ss.

<sup>58</sup> Baylos/Terradillos Basoco, Derecho Penal del trabajo, 2<sup>a</sup> edición, ED Trotta, S.A.. Madrid, 1997, p. 23.

### **3.2. Sujeto activo y sujeto pasivo.**

De la redacción del propio precepto 316 del Código Penal, entendemos que se trata de un delito especial, siendo el sujeto activo “los legalmente obligados”.

Sin embargo, se trata de un delito cuya infracción puede ser provocada por varias personas. Si bien, la Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su artículo 154 fija claramente la responsabilidad del empresario al establecer: “La responsabilidad de los empresarios por infracciones en materia de seguridad e higiene no excluirá la de las personas que trabajen a su servicio en funciones directivas, técnicas, ejecutivas o subalternas, siempre que a cualquiera de ellas pueda serle imputada, por acción u omisión, la infracción cometida.”

Sin embargo, el sujeto activo no se limita sólo al empresario.

Así, en la SAP de León, N.º 126/2020, de 15 de abril, se condenó al administrador de una empresa por conocer la falta de seguridad que tenían los trabajadores y no remediarlo.

Sin embargo, la Audiencia Provincial de Cádiz, en su sentencia N.º 89/2020, absuelve a los administradores al considerar que no omitieron las medidas de seguridad. Se produjo un accidente en una empresa y se acusaba a los administradores por no facilitar los medios adecuados de seguridad y por las heridas que sufrió el trabajador en dicho accidente. El trabajador transportaba un carro que estaba deteriorado, pero se podía utilizar, sólo que dicho deterioro le obligaba a girar manualmente una manivela. El accidente se produjo porque el trabajador unió una llave improvisada a un tubo, el tubo se soltó y le causó lesiones. La Audiencia Provincial absuelve así a los administradores al entender que no concurren los requisitos del artículo 316 del Código Penal.

Destaca también la sentencia que dicta la Audiencia Provincial de Málaga, N.º 28/2020, de 17 de febrero. Se condena así a un gerente de Isater S.L., (siendo éste quién ejercía las funciones de dirección y control en materia de seguridad en la empresa) por enviar a un trabajador a reparar unas goteras sin facilitarle los equipos de protección.

Concluimos así, que no tiene tanta importancia el cargo que tengas en la empresa (ya sea administrador, empresario, gerente...) sino las funciones que ejerzas. Si una persona dirige, supervisa, etc. Deberá responder por sus negligencias, tenga el cargo que tenga.

En cuanto al sujeto pasivo del delito contra la seguridad y la salud en el trabajo es el trabajador, y concretamente, el conjunto de trabajadores como colectivo, como clase<sup>59</sup>.

En cuanto a la expresión “trabajadores” que utiliza el legislador, la sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid, de 9 de mayo de 2012 señala que: “Cuando el precepto utiliza la expresión plural de trabajadores se está refiriendo a un colectivo sin que sea preciso que el riesgo concreto deba producirse a una pluralidad de personas, bastando que el riesgo concreto se produzca en un solo individuo”.

### **3.3. Conducta típica.**

Deducimos de la redacción del artículo los siguientes requisitos para que se dé la conducta tipificada en el artículo 316 del Código Penal:

Se establece en el anterior precepto citado 316 del Código Penal, un requisito normativo: se deben infringir las normas de prevención de riesgos laborales.

En este sentido, Rosario de Vicente Martínez defiende la idea de que, en todo caso, el concepto de “normas de prevención de riesgos laborales” al que se refiere el artículo 316 del Código Penal debe ser objeto de una interpretación que contemple la finalidad de la norma, es decir, impedir y sancionar que no se hayan facilitado a los trabajadores las medidas de seguridad adecuadas, para que así no se dé lugar a la producción de resultados lesivos<sup>60</sup>.

Otro requisito es el de no facilitar los medios necesarios.

El artículo 9.1. del Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero) nos proporciona una definición de “medios”: “La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.”

La expresión “medios” comprende, por tanto, los medios personales (equipos), los medios materiales, como, por ejemplo, los equipos de protección individual (EPIS) (cascos, guantes, gafas...).

---

<sup>59</sup> De Vicente Martínez, R. *Derecho penal del trabajo: delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*. ED., Tirant Lo Blanch 2020, p 492.

<sup>60</sup> De Vicente Martínez, R. *Derecho penal del trabajo: delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*. ED., Tirant Lo Blanch 2020, p. 503.

Es importante reseñar que, aunque el artículo 117 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales impone al empresario la obligación de facilitar gratuitamente los EPIS a los trabajadores, el artículo 20.2 de la misma ley, establece el deber del trabajador de usar correctamente los medios y equipos de protección que le sean facilitados. Asimismo, el artículo 15.1.j) de la LISOS tipifica como infracción muy grave no utilizar los EPIS que proporcionó el empresario.

Por tanto, por “facilitar” debemos entender que no se trata sólo de la obligación de proporcionar los medios, sino de asegurarse de su uso real y efectivo.

Por otro lado, la Circular 4/2011, de 2 de noviembre, sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de Siniestralidad Laboral, defiende que, si bien la imprudencia del trabajador no invalida que se penalice la conducta tipificada en los artículos 316 y 317 del Código Penal, tiene especial relevancia en la responsabilidad por lesiones o muerte derivadas del accidente. El riesgo que haya generado el empresario se sanciona, no importa si hubo o no una actuación imprudente de la víctima. Sin embargo, en un delito de lesiones o muerte, la conducta imprudente de la víctima puede atenuar o excluir la responsabilidad del empresario.

### **3.4. Consumación.**

Según Rosario de Vicente Martínez<sup>61</sup>, en cuanto a la consumación del artículo 316 del Código Penal, el autor debe ser consciente de que, en primer lugar, está quebrantando las normas de prevención de riesgos laborales. En segundo lugar, debe ser consciente de que no está facilitando los equipos o medidas de protección que legalmente le corresponde suministrar. Y en último lugar, debe ser consciente de que con esa omisión está generando un riesgo grave para la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores.

En cuanto a la consumación del artículo 317 del Código Penal, Pérez Ferrer<sup>62</sup> defiende que la clave para diferenciar ambos delitos reside en el elemento subjetivo, pues en el delito del artículo 316 del Código Penal, el autor es consciente de que no ha proporcionado las medidas necesarias, mientras que en el delito que se tipifica en el

---

<sup>61</sup> De Vicente Martínez, Rosario.: *Derecho Penal del Trabajo. Los delitos contra los trabajadores y la Seguridad Social*. Tirant lo Blanch, 2020, pp. 529 y 530.

<sup>62</sup> Pérez Ferrer, F.: Cuestiones controvertidas sobre la protección penal de la seguridad e higiene en el trabajo. Cuadernos de política criminal. Número 120. III. Época II, diciembre 2016, pp. 137 y 174.

artículo 317 del Código Penal, se refiere al deber de cuidado, el sujeto cumple con precauciones o medidas defectuosas o insuficientes.

### **3.5. Concursos.**

En este sentido, la Sentencia de la Audiencia Provincial de Pontevedra 19/2025, se pronuncia sobre la concurrencia entre el delito del artículo 316 del Código Penal y el homicidio imprudente del artículo 142 del Código Penal. De esta manera, el homicidio imprudente absorbe el delito del artículo 316 del CP, sólo si un trabajador fallecido estuvo expuesto al peligro. En cambio, si varios trabajadores corrían el mismo peligro, pero sólo falleció uno, el homicidio imprudente no absorbe el delito del artículo 316 del CP, ambos concurren.

## **4. DISCRIMINACIÓN LABORAL.**

### **4.1. Bien jurídico protegido.**

Se penaliza en el artículo 314 del Código Penal a “quienes produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses”.

Para Oturbay Fuentes<sup>63</sup> la finalidad última de este precepto es proteger la igualdad material entre todas las personas que prestan sus servicios por cuenta ajena, reforzando de este modo la prohibición de trato discriminatorio que contiene la legislación laboral, aunque la exigencia de un previo recurso a la jurisdicción laboral o a la vía administrativa para denunciar la situación discriminatoria parece sugerir que el precepto penal sanciona el incumplimiento de las resoluciones dictadas en estos ámbitos, por lo que la

---

<sup>63</sup> Oturbay Fuentes, *Tutela penal de las condiciones de trabajo. Un estudio del artículo 311 del Código penal*, Universidad del País Vasco, Bilbao, 2000, p. 206.

figura se aproxima a los delitos de desobediencia y, por tanto, el objeto jurídico directamente protegido se institucionaliza.

No obstante, hay algunos autores que se apartan de la opinión mayoritaria y señalan, por ejemplo, como hace Narváez Bermejo, que el bien jurídico protegido en este delito, es la libertad ideológica, religiosa, racial, sexual, sindical o lingüística de la persona<sup>64</sup>.

Se requiere que haya un requerimiento o una sanción administrativa previa, es decir, no entra en la tipificación de este delito cualquier discriminación laboral, solo aquellas que hayan sido objeto de requerimiento o sanción administrativa.

#### **4.2. Sujeto activo y sujeto pasivo.**

Destaca la importancia del requisito acerca de la necesidad de que haya un requerimiento o sanción administrativa. Así Rosario de Vicente Martínez<sup>65</sup>, plantea si quien omite el deber de restituir la igualdad tras el requerimiento o sanción administrativa, es la misma persona que quien originó la discriminación. Siendo posible que sean dos personas distintas, una quien origina la discriminación y otra quien tuviera el deber de corregir dicha conducta y no lo hizo.

La doctrina mayoritaria<sup>66</sup> considera que sujeto activo sólo puede serlo el empresario, o, en el caso de empleo público, las autoridades y funcionarios con capacidad decisoria sobre los ámbitos en los que se puede proyectar la discriminación. Se trata por tanto de un delito especial pues, aunque el comportamiento inicial discriminante lo pueden protagonizar otros sujetos, la no remoción de la situación de desigualdad es siempre responsabilidad del empresario requerido o sancionado.

En cuanto al sujeto pasivo, éste es el trabajador que sufre la decisión discriminatoria y los efectos del incumplimiento.

#### **4.3. Conducta típica.**

El delito de discriminación laboral castiga a quienes produzcan una grave discriminación en el empleo, tanto público, como privado, por las causas señaladas en el mismo y que,

---

<sup>64</sup> Narváez Bermejo, *Delitos contra los derechos de los trabajadores y la Seguridad Social.*, ED., Tirant Lo Blanch., Valencia 1997, p. 16.

<sup>65</sup> De Vicente Martínez, R., *Delitos contra los derechos de los trabajadores*, ED., Tirant Lo Blanch, 2020, p. 337.

<sup>66</sup> Baylos.A. / Terradillos Basoco, J.M., *Derecho penal del trabajo*, ED., Trotta S.A., Madrid, 1997, p. 134.

tras requerimiento o sanción administrativa, se nieguen a restablecer la situación de igualdad ante la ley. Por tanto, la conducta típica del delito de discriminación laboral consiste en producir o mantener una grave discriminación en el empleo público o privado<sup>67</sup>.

Por discriminación la doctrina mayoritaria entiende, la diferencia de trato basada en ciertas características o peculiaridades que distinguen al sujeto discriminado del modelo de referencia pero que no guardan relación objetiva con el trato desigual<sup>68</sup>.

En el artículo 4.2.e del Estatuto de los Trabajadores se regula el principio de igualdad de trato con una doble vertiente. Por un lado, el derecho a no ser discriminado en el acceso al empleo, y, por otro lado, el derecho a no ser discriminado en las condiciones laborales. Ésta última, se divide a su vez en dos derechos, en la nulidad de los preceptos reglamentarios, cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales o decisiones unilaterales que contengan discriminaciones favorables o adversas en las condiciones de trabajo, y la igualdad de remuneración por razón de sexo, recogida en el artículo 28 del ET.

Además, la discriminación puede ser indirecta. Se produce cuando la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral o neutra perjudica en la práctica a quienes integran un grupo (mujeres o minorías étnicas) en comparación con otros, salvo que tal disposición, criterio o práctica pueda justificarse por una finalidad legítima y los medios para conseguirla sean apropiados y necesarios. A las discriminaciones indirectas también se las denomina de «impacto» (porque la clave está en el diferente impacto para unos y otros de una norma o criterio en principio neutral, que no alude a ningún rasgo sospechoso).

Debemos matizar que la igualdad de trato en el ámbito laboral no es, ni se pretende que sea, absoluta. Se permiten diferencias fundadas por factores profesionales, rendimiento, productividad, cualificación personal, etc.

Además, es importante hablar sobre la diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de género. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres regula estas dos figuras.

---

<sup>67</sup> De Vicente Martínez, R., *Delitos contra los derechos de los trabajadores*, ED., Tirant Lo Blanch, 2020, p. 338.

<sup>68</sup> Terradillos Basoco, J.M., *Delitos contra los derechos de los trabajadores (II): Arts, 314, 315, 316, 317 del Código Penal*, en Cuadernos de Derecho judicial, N.º 5, 1998, p. 142.

Se entiende por acoso sexual comportamientos verbales o físicos de naturaleza sexual (piropos, propuestas), que por su carácter ofensivo generan un entorno degradante para quien los sufre.

Y se entiende por acoso por razón de sexo, aquellas conductas que consisten en un desprecio o menosprecio reciben una persona por el hecho de ser hombre o mujer, es decir, por razón de su género.

En este sentido la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, 2479/2022, de 29 de noviembre de 2022, delimita claramente la diferencia entre ambos conceptos, estableciendo que el acoso sexual es todo acto (de palabra o hechos) de naturaleza sexual que se produzcan en contra de una persona, y en concreto, cuando atenta a su dignidad. Y entiende por acoso por razón de género cualquier comportamiento discriminatorio o degradante que se realice contra una persona, en función, con causa, de su género.

Asimismo, se requiere que la discriminación sea grave. El legislador no se pronuncia sobre su contenido, aunque con este requisito ya muestra su intención de sancionar únicamente las discriminaciones que reducen negativamente en los intereses de los trabajadores<sup>69</sup>.

Por otra parte, conviene añadir que la expresión “en el empleo” no tiene que limitar la comisión de este delito al momento de la contratación, sino que se ha de extender a la producción de situaciones discriminatorias sobre personas ya contratadas y ello porque la partícula “en” abarca todo el desempeño del empleo y no solo su momento inicial, porque de lo contrario, se dejarían fuera casos tan típicos y graves de discriminación como la salarial, la producida en materia de ascensos o clasificación profesional<sup>70</sup>.

Como resume Hortal Ibarra<sup>71</sup>, se han barajado dos interpretaciones del término “empleo”: una restrictiva, esto es, conductas discriminatorias que tienen lugar en el acceso al trabajo o en la extinción del contrato laboral, y otra extensiva, esto es, actos discriminatorios producidos con ocasión de la relación laboral, lo cual permite la

---

<sup>69</sup> De Vicente Martínez, R., *Delitos contra los derechos de los trabajadores*, ED., Tirant Lo Blanch, 2020, p. 342.

<sup>70</sup> De Vicente Martínez, R., *Delitos contra los derechos de los trabajadores*, ED., Tirant Lo Blanch, 2020, p. 345.

<sup>71</sup> Hortal Ibarra, en Corcoy Bidasolo/Mir Puig., *Comentarios al Código Penal. Reforma LO 1/2015 y la LO 2/2015*, ED., Tirant Lo Blanc, Valencia, 2015, p. 1114.

incriminación de comportamientos relacionados con el salario, los ascensos o la clasificación profesional.

#### **4.4. Consumación.**

Un sector de la doctrina<sup>72</sup> entiende que es un delito que se consuma cuando, al recibir el requerimiento o sanción administrativa, no se reestablece la situación de igualdad ni se repara los perjuicios económicos que se hayan podido derivar de la situación.

Esta es la postura que sigue Rosario de Vicente Martínez<sup>73</sup>, para quien el delito se consuma cuando se omite el deber de restablecimiento de la legalidad, tras el requerimiento o sanción administrativo.

Sin embargo, también encontramos autores como Esther Pomares Cintas<sup>74</sup>, que defiende que el delito queda consumado cuando se produce la discriminación, independientemente de que haya recibido un requerimiento o sanción administrativa. Con producir la discriminación queda consumado el delito y el requerimiento o sanción administrativa forma parte de un requisito objetivo del tipo.

Jurisprudencialmente, la Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid de 13 de enero de 2010 (núm. 4/2010), trata una denuncia de dos delegados sindicales de la Policía Municipal por trato discriminatorio y desigual. En esta sentencia se concluye que no se dan los requisitos del artículo 314 del Código Penal, por no mediar el requerimiento o sanción administrativo previo donde se ordenara reestablecer la igualdad.

Asimismo, la Sentencia de la Audiencia Provincial de León, Sección 1<sup>a</sup>, de 23 de febrero de 2023 (núm. 83/2024), sanciona por la vía del artículo 314 del Código Penal, a una empresa que fue denunciada por una trabajadora con discapacidad. Se concluyó que, efectivamente, existía un trato diferenciado basado en la discapacidad que tenía la trabajadora, y, además, la Inspección de Trabajo había requerido a la empresa para que cesara esa práctica y restituyera la igualdad.

---

<sup>72</sup> Martínez – Buján Pérez, C. (2019). *Derecho penal económico y de la empresa. Parte Especial*, (6<sup>a</sup> ed.) Valencia. Tirant lo Blanch. Página 888.

<sup>73</sup> De Vicente Martínez, R., *Delitos contra los derechos de los trabajadores*, ED., Tirant Lo Blanch, 2020, p. 342

<sup>74</sup> Pomares Cintas, E. Delito contra los derechos de los trabajadores. En Derecho Penal español. Parte Especial (II). (Álvarez García, J.F. director), (1<sup>a</sup>ed.) Valencia. Tirant lo Blanch, 2011., Página 907.

Es requisito indispensable para que se pueda sancionar este delito por la vía del artículo 314 del Código Penal la existencia de un requerimiento o sanción administrativa previa.

#### **4.5. Concursos.**

En el artículo 511 del Código penal<sup>75</sup> se sanciona al funcionario o particular a cargo e un servicio público que, por motivos de ideología, religión o convicciones, pertenencia étnica o racial, nacionalidad, sexo, orientación sexual, situación familiar, género, enfermedad o discapacidad, niega a alguien una prestación a la que legítimamente tuviera derecho de percibir.

La doctrina mayoritaria<sup>76</sup> considera acertadamente que no debe existir duda alguna sobre la preferencia del artículo 511, que tiene asignadas penas superiores, sobre el artículo 314 del Código Penal.

Hay otros autores como Villacampa Estiarte/ Salat Paisal<sup>77</sup>, que, en contra del criterio anterior, consideran que debe prevalecer el artículo 314 en virtud del principio de especialidad.

Rodríguez Yagüe<sup>78</sup> considera que no existe realmente un concurso de leyes. La razón no es otra que la diferencia de ámbitos a los que estos preceptos penales van referidos, lo que hace que ninguno de ellos guarde una relación de especialidad respecto del resto. Por su parte, el artículo 314 está previsto para la sanción de las discriminaciones que se realicen en el ámbito laboral respecto a prestaciones laborales, que nada tienen que ver con los servicios públicos ni con las prestaciones empresariales y profesionales garantizadas a los ciudadanos. Por tanto, si la conducta discriminatoria se produce respecto al servicio público, será de aplicación el artículo 511, si recae sobre una actividad profesional o empresarial lo será el artículo 512 y si viene referida a los

---

<sup>75</sup> Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 281, de 24/11/1995.

<sup>76</sup> Baylos/Terradillos Basoco, Derecho Penal del trabajo, 2<sup>a</sup> edición, ED Trotta, S.A.. Madrid, 1997, página 134 y ss. Y Martínez-Buján Pérez, C., Derecho penal económico y de la empresa, Tirant lo blanch, Valencia, 2013, página 895.

<sup>77</sup> VILLACAMPA ESTIARTE C./SALAT PAISAL, M., «De los delitos contra los derechos de los trabajadores» en QUINTERO OLIVARES, G., (Dir), Comentarios a la parte especial del Derecho Penal, 10.<sup>a</sup> edic., Ed. Aranzadi, Cizur Menor, 2016, página 1183.

<sup>78</sup> Rodríguez Yagüe, C., La tutela penal del derecho a no ser discriminado (Análisis de los artículos 511 y 512 del Código penal)., ED., Bomarzo, 2007, págs. 576 y 577.

derechos y prestaciones laborales en el marco de una relación laboral, lo será el artículo 314.

Además, cuando la discriminación se base en el hecho de que el trabajador sea representante legal o sindical, se va a aplicar el artículo 315 del Código Penal de forma preferente.

Finalmente, hay que apuntar que nada impide que el artículo 314 entre en un concurso de delitos con otras figuras delictivas como lesiones, injurias o amenazas<sup>79</sup>.

---

<sup>79</sup> De Vicente Martínez, R., *Delitos contra los derechos de los trabajadores*, ED., Tirant Lo Blanch, 2020, p. 377.



## 5. CONCLUSIONES.

1. Al realizar este trabajo, analizando los artículos del Código Penal dedicados a la protección de los derechos de los trabajadores, y leer en profundidad las sentencias que tratan sobre este tema, me doy cuenta de que es un problema plenamente vigente y, dado el gran número de personas en el mundo laboral, resulta de vital importancia profundizar en este tema y asegurar que todos los trabajadores conozcan y ejerzan sus derechos.
2. Por otra parte, me llama la atención el alto porcentaje de economía sumergida en España, representando un 24% del Producto Interior Bruto. Esto sitúa a España como el tercer país europeo con mayor tasa de economía sumergida, superando a países como Grecia e Italia.
3. Otro caso paradigmático, dentro del tema de la economía sumergida, son las empleadas del hogar, quienes, a pesar de realizar un trabajo esencial, no gozan de los mismos derechos y garantías que el resto de los empleados. Y aunque se han ido produciendo ciertos avances en la legislación, como su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, en la práctica, muchas empleadas del hogar siguen trabajando en condiciones precarias y con horarios abusivos, con la dificultad que esto conlleva para detectar la explotación.
4. Al analizar los problemas sobre los delitos contra la seguridad de los trabajadores, me llama la atención como lo abordan determinados sectores como la construcción o la agricultura, donde son frecuentes los accidentes laborales. Y si bien, la mayoría de los accidentes son evitables, y el número se va reduciendo poco a poco, aún se siguen produciendo muchos accidentes laborales en estos sectores.
5. También es importante hablar de la importancia del legislador penal al regular estos delitos contra los derechos de los trabajadores, y no debe entenderse como un simple añadido a la normativa laboral, sino como una respuesta firme del Estado ante conductas especialmente graves que afectan a la dignidad, la salud y la

seguridad de las personas trabajadoras. El legislador envía un mensaje claro al tipificar estos delitos en el Código Penal: hay ciertos límites que no pueden ser traspasados, pues el realizar dichas conductas suponen un delito.

6. Me llama la atención también, la persistencia de la discriminación laboral actualmente y la necesidad de combatirla a través de una colaboración conjunta. Combatir la discriminación laboral no puede recaer únicamente en la víctima o en una acción puntual de la administración, es imprescindible seguir reforzando esta situación en el marco legal y garantizar mecanismos eficaces. Del mismo modo es fundamental que los propios trabajadores conozcan que pueden hacer en esa situación y resulta imprescindible también la acción que ejercen los sindicatos, convenios colectivos, etc.
7. Si bien son muchos los factores que influyen en la aparición de la discriminación laboral, como las personas con discapacidad, la sufren de forma más acusada. También destaca la discriminación por razón de género que ha sufrido tradicionalmente la mujer con respecto del hombre.
8. Aunque se han logrado avances importantes en la regulación de estos delitos, considero imprescindible una normativa más completa y detallada. El trabajo es una parte esencial de la sociedad y de nuestras vidas: todos en algún momento hemos trabajado o lo haremos. Por eso, es fundamental, tanto que existan leyes eficaces, como que los trabajadores estén informados de sus derechos. En muchos casos, las personas aceptan condiciones abusivas sin saber que son ilegales, simplemente porque desconocen la ley que les protege.

## 6. BIBLIOGRAFÍA.

- Alabau Pereiro, P. (2024) “¿Imponer o mantener? Consideraciones en torno al nuevo delito de imposición o mantenimiento de condiciones ilegales mediante fórmulas ajenas al contrato de trabajo”, *Revista de Derecho Penal y Criminología* (UNED).
- Arroyo Zapatero, L. A. (1988) *Manual de Derecho penal del trabajo*, Praxis, Barcelona.
- Baylos, A. / Terradillos Basoco, J. M. (1997) *Derecho Penal del trabajo*, 2<sup>a</sup> ed., Trotta, Madrid.
- De Vicente Martínez, R. (2020) *Derecho penal del trabajo: delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*, Tirant Lo Blanch.
- De Vicente Martínez, R. (2022) “Artículo 313”, en Gómez Tomillo, M. (dir.), *Comentarios prácticos al Código Penal*, Thomson Reuters Aranzadi.
- Gómez Tomillo, M. (dir.) (2022) *Comentarios prácticos al Código Penal*, Thomson Reuters Aranzadi.
- Hortal Ibarra, J. C. (2016) *Delitos contra los derechos de los trabajadores*, Tirant Lo Blanch.
- Muñoz Conde, F. (2015) *Derecho penal: Parte especial*, 20<sup>a</sup> ed., Tirant Lo Blanch.
- Muñoz Conde, F. (2019) *Derecho penal: Parte especial*, 22<sup>a</sup> ed., Tirant Lo Blanch.
- Muñoz Sánchez, J. (2008) *El delito de imposición de condiciones ilegales de trabajo del art. 311 del Código Penal en el marco del Derecho penal del trabajo*, Thompson-Aranzadi.
- Narváez Bermejo, J. F. (1997) *Delitos contra los derechos de los trabajadores y la Seguridad Social*, Tirant Lo Blanch.
- Oturbay Fuentes, L. (2000) *Tutela penal de las condiciones de trabajo. Un estudio del artículo 311 del Código Penal*, Universidad del País Vasco, Bilbao.

- Pedreira González, F. M.ª (2015) “Delito contra los derechos de los trabajadores (I)”, en Gómez Pavón, J. A. / Armendáriz León, M. / Pedreira González, F. M.ª / Bustos Rubio, C. (coords), *Delitos de defraudación a la Seguridad Social y delitos contra los derechos de los trabajadores*, Bosch, Barcelona.
- Pomares Cintas, E. (2011) “Delitos contra los derechos de los trabajadores”, en Álvarez García, F. J. (dir.), *Derecho penal español: parte especial II*, Tirant Lo Blanch.
- Sánchez-Lázaro, F. G. (2016) “Delitos contra los derechos de los trabajadores”, en Romeo Casabona, J. / Sola Reche, J. / Boldova Pasamar, A. (coords), *Derecho Penal: parte especial, conforme a las leyes orgánicas 1 y 2/2015, de 30 de marzo*, Comares, Granada.
- Zorrilla Ruiz, J. (1985) “Modernidad del artículo 499 bis del Código Penal”, en *Protección penal de los derechos del trabajador*, Servicio de Publicaciones, Santiago de Compostel

#### **LEGISLACIÓN CONSULTADA.**

- Constitución Española (1978) «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, «BOE» núm. 281, de 24/11/1995.
- Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, «BOE» núm. 180, de 28/07/2011.
- Real Decreto-Ley 17/1977, de 9 de marzo de 1977, «BOE» (art. 1–11).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, «BOE» núm. 255, de 24/10/2015.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, «BOE» núm. 189, de 08/08/2000.

- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción, «BOE» núm. 256, de 25/10/1997.

## **ARTÍCULOS EN REVISTAS.**

- Armenteros León, M. (2007) “Tutela penal de la libertad del trabajador para decidir sobre el ejercicio del derecho de huelga”, Boletín del Ministerio de Justicia, N.º 2031.
- Terradillos Basoco, J. M. (2024) “Trabajo forzoso, servidumbre, esclavitud: aggiornamento de la respuesta penal a la explotación laboral grave”, Revista Sistema Penal Crítico, 22/05/2024.
- Salcedo Beltrán, A. (2020) “El trabajo doméstico en España: planteamientos y desafíos insoslayables frente a la ‘Esclavitud moderna’”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, (55).
- Villacampa Estiarte, C. / Salat Paisal, M. (2016) “De los delitos contra los derechos de los trabajadores”, en Quintero Olivares, G. (dir.), Comentarios a la parte especial del Derecho Penal, Aranzadi.
- Rodríguez Yagüe, C. (2007) “La tutela penal del derecho a no ser discriminado (Análisis de los arts. 511 y 512 CP)”, Bomarzo.
- Pérez Ferrer, F. (2016) “Cuestiones controvertidas sobre la protección penal de la seguridad e higiene en el trabajo”, Cuadernos de Política Criminal, 120.
- Armenteros León, M. (2013) “Respuesta penal a la contratación de extranjeros sin permiso de trabajo, tras la reforma de la LO 7/2012”, Diario La Ley, N.º 8029, 22/02/2013.
- UNODC (s.f.) Final report of the Working Group on Trafficking in Persons, United Nations Office on Drugs and Crime. Disponible en: [https://www.unodc.org/.../CTOC\\_COP\\_WG4\\_2010\\_final\\_report\\_S.pdf](https://www.unodc.org/.../CTOC_COP_WG4_2010_final_report_S.pdf) [consultado 22/02/2025]

## **JURISPRUDENCIA.**

- Tribunal Supremo. (1999, 5 de febrero). Sentencia de 5 de febrero de 1999.
- Tribunal Supremo. (2015, 17 de julio). Sentencia nº 478/2015.
- Tribunal Supremo. (2020, 25 de septiembre). Sentencia rec. 4746/2019.
- Tribunal Superior de Justicia de Asturias. (2022, 29 de noviembre). Sentencia nº 2479/2022.
- Audiencia Provincial de Cádiz. (2020). Sentencia nº 89/2020.
- Audiencia Provincial de León, Sección 1ª. (2020, 15 de abril). Sentencia nº 126/2020.
- Audiencia Provincial de León, Sección 1ª. (2023, 23 de febrero). Sentencia nº 83/2024.

Audiencia Provincial de Málaga. (2020, 17 de febrero). Sentencia nº 28/2020.

- Audiencia Provincial de Málaga. (2023, 2 de marzo). Sentencia nº 82/2023.
- Audiencia Provincial de Madrid. (2010, 13 de enero). Sentencia nº 4/2010.
- 
- Audiencia Provincial de Madrid. (2012, 9 de mayo). Sentencia de 9 de mayo de 2012.
- Audiencia Provincial de Pontevedra. (2023, 12 de julio). Sentencia nº 397/2021.
- Audiencia Provincial de Valencia. (2023). Auto nº 296/2023.
- Audiencia Provincial de Valladolid. (2000, 1 de junio). Sentencia de 1 de junio de 2000.
- Audiencia Provincial de Valladolid. (2001, 31 de octubre). Sentencia nº 773/2001