16/12/2016

Abuso de la situación de necesidad de los trabajadores

TS penal 9-6-16, EDJ 82150

Tres trabajadoras suscriben un contrato de 40 horas semanales y un salario de 700 €/mes más dos pagas extraordinarias. No obstante, empresario y trabajadoras convienen una jornada superior y un sueldo inferior a lo recogido en el contrato de trabajo. Pese a todo, trabajan más horas de las pactadas y convenidas.

Las trabajadoras denuncian al empresario como responsable de un delito contra los derechos de los trabajadores, por **imposición de condiciones laborales perjudiciales** (CP art.311.1). La AP de Oviedo condena al empresario a la pena de 2 años de prisión con inhabilitación especial durante el tiempo de la condena y multa de 2.700 euros, así como al abono de una indemnización a las trabajadoras por daños y perjuicios. El empresario recurre en casación.

El TS analiza el CP art.311.1 y señala que el **tipo penal** exige para la imposición de la sanción dos requisitos: el engaño y el abuso de una situación de necesidad.

El **engaño** supone la utilización de algún ardid que lleve al empleado a asumir la prestación de su trabajo en condiciones que, de no mediar, no habría aceptado. La **situación de necesidad**, por su parte, requiere varios componentes: la necesidad del **sujeto pasivo** y el abuso por el **sujeto activo** de esa situación, en el sentido de aprovecharse de forma excesiva de una persona o de una facultad o cualidad de alguien en beneficio propio. Esto exige una cierta entidad del aprovechamiento y que el autor conozca la situación de la víctima y busque voluntariamente que esta acepte unas condiciones que, de no concurrir la situación, sabe que no aceptaría. Además, se exige un concreto **perjuicio o restricción de derechos** causado por las condiciones impuestas. A este respecto, no puede considerarse relevante a efectos de la configuración del tipo delictivo cualquier derecho de los que el trabajador tenga reconocidos, pudiendo excluirse como penalmente sancionables las imposiciones de las que deriven menoscabo de tales derechos fácilmente reparables acudiendo al procedimiento administrativo o judicial.

Partiendo de estas premisas, el TS considera que la **actuación del empresario** no es encuadrable en el tipo del CP art.311.1 por varias razones:

1. No se describe en el supuesto analizado, una **maquinación del empresario** que genere un vicio en la conformación de la voluntad de las trabajadores para suscribir el contrato ni para permanecer en el puesto de trabajo.

2. Las **condiciones** pactadas para el desarrollo de la actividad **no** son **lesivas** de derecho alguno de las trabajadoras. Que las empleadas no disfrutaran de vacaciones, trabajaran horas extraordinarias que no fueron abonadas, no percibieran la paga extra y que la retribución mensual fuera de una cantidad inferior a la debida, constituyen un incumplimiento de las condiciones contractuales no lesivas.

3. No se acredita la **situación de necesidad** de las víctimas. Se alega que dicha situación derivaba de la necesidad del trabajo para mantenerse o poder renovar en su día el permiso de residencia, pero en ningún caso se hace referencia a la situación patrimonial de las empleadas, ni la capacidad económica de los demás miembros de sus familias, ni la accesibilidad a otras ofertas de trabajo ni si percibían o no alguna subvención. Tampoco se justifica que el empleador fuera consciente de las concretas condiciones económicas, familiares o laborales de las personas que empleó.

4. Respecto de la existencia de **abuso**, la sentencia de instancia considera que es posible en una situación de paro generalizado. El TS no comparte esta consideración ya que en estas circunstancias, el abanico de conductas típicamente penales sería inmenso.

Por ello, el TS **absuelve al empleador** del delito contra los derechos de los trabajadores, dejando sin efecto las medidas cautelares adoptadas.