

# X

## DELITOS CONTRA LOS TRABAJADORES/AS

### **Legislación aplicable:**

*Constitución Española de 1978, artículos 28 y 40.2.*

*Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, artículos 31, 120, 307, 311, 312, 314, 315, 316, 317 y 318.*

*Ley de Enjuiciamiento Criminal.*

*Ley Orgánica 15/2003, en el apartado centésimo decimosegundo, que modifica el artículo 31 y 307 del Código Penal.*

*Ley Orgánica 13/2007 que modifica el artículo 313 del Código Penal.*

*Ley Orgánica 15/2003 que modifica el artículo 314 del Código Penal.*

*Ley Orgánica 11/2003 que modifica el artículo 318 del Código Penal.*

## 1. INTRODUCCIÓN

En nuestro Derecho Penal los derechos de los trabajadores/as están protegidos desde diversas perspectivas:

- la protección a la vida, salud e integridad física de los trabajadores/as;
- la protección a sus derechos como trabajadores/as individuales;
- y la protección de los derechos colectivos.

A su vez, el artículo 40.2 de la CE, establece la obligatoriedad de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En esta Guía, y resumidamente, vamos a reseñar los delitos de los que pueden ser víctimas los trabajadores/as, y de los delitos que se dan en el marco de las relaciones laborales en nuestro país. Incidimos no obstante más detalladamente en los delitos contra la salud, vida e integridad física de los trabajadores/as, por cuanto, la situación en nuestro mundo de la siniestralidad laboral, merece más detalle en este punto.

## 2. DELITOS CONTRA LA SEGURIDAD SOCIAL

El artículo 307 del Código Penal, establece la pena de prisión de uno a cuatro años y multa de 120.000 € a 720.000 €, para aquellos que, por acción u omisión, defrauden a la Seguridad

Social para eludir el pago de sus cuotas y conceptos de recaudación conjunta entre trabajadores/as y empresarios, para obtener indebidamente devoluciones de la Seguridad Social o para lograr deducciones por cualquier concepto.

Eso sí, la cuantía ha de exceder de 120.000 €. Además, queda exento de responsabilidad el que regularice su situación con la Seguridad Social, antes de que se le notifique la iniciación de actuaciones inspectoras dirigidas a la determinación de las deudas con la Seguridad Social, o antes de que el Letrado de la Seguridad Social o el Fiscal presente la correspondiente denuncia o querrela.

### 3. DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS

El Código Penal, en su artículo 311, establece la pena de prisión de seis meses a tres años, y multa de seis a doce meses, para aquellos que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores/as contratados condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos en la leyes, Convenios Colectivos o su propio contrato de trabajo.

Y la misma pena recoge el Código Penal para los que, en el supuesto de transmisiones de empresas, mantenga las condiciones impuestas por el empresario al que sustituye, si éstas son las descritas en el párrafo anterior. En este supuesto, es necesario que el sujeto que recibe la empresa conozca la situación laboral y conociéndola mantenga esas condiciones lesivas para los trabajadores/as.

Ni que decir tiene que para que prospere un procedimiento penal por estos delitos, se han de cumplir ciertas exigencias jurisprudenciales, que hacen casi imposible la aplicabilidad del referido precepto penal. A modo de ejemplo, han de concurrir dos elementos para que se entienda cometido el delito: uno, el «engaño»; y dos, el «perjuicio» a los trabajadores/as. El «engaño» se cumple con la creación de una empresa con apariencia de solvencia y rigor comercial, pero sin intención de cumplir ninguno de los compromisos adquiridos con los trabajadores/as; el «perjuicio» de los trabajadores/as, se cumple cuando no se les da copia del contrato, ni de alta en la Seguridad Social, ni tampoco reciben salario alguno por su trabajo. Estas exigencias, entre otras sentencias, se encuentran en la STS de 5 de febrero de 1999.

Así, lo que en el Código Penal parece de aplicabilidad múltiple a tantos y tantos supuestos que se dan en nuestro mundo laboral, la doctrina y jurisprudencia se han encargado de ir perfilándolos y aumentando las exigencias, con la consiguiente inaplicabilidad de los preceptos penales vistos.

El artículo 312 del Código Penal, establece la pena de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses, a los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra. La misma pena se establece en este artículo para los que recluten personas o las convenzan para abandonar su puesto de trabajo, con el pretexto de proporcionarle un empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, así como a aquellos que empleen personas extranjeras sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan sus derechos reconocidos en las leyes, Convenios Colectivos o en su contrato individual.

Y la misma pena de prisión de dos a cinco años, y multa de seis a doce meses, se establece en el artículo 313 del Código Penal, para aquellos que promuevan o favorezcan por cualquier medio la

inmigración clandestina de trabajadores/as a España, así como para aquellos que, simulando un contrato o colocación, o usando de otro engaño similar, favorezca la inmigración de alguna persona a otro país.

La ley Orgánica 13/2007 ha introducido expresamente que se castigará igualmente la inmigración clandestina promovida a un país de la Unión Europea.

La jurisprudencia y la doctrina asocian este delito al de estafa, ya que a través de una modalidad engañosa se fuerza al trabajador/a a perjudicar su patrimonio. (Sentencia de la Audiencia Provincial de Cádiz de 13 de noviembre de 2000).

El artículo 314 del Código Penal, tipifica el llamado delito de «*discriminación laboral*». Así, el responsable de una «*grave discriminación*» en el empleo, ya sea público o privado, contra alguna persona por razón de ideología, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ser representante de los trabajadores/as, por ser pariente de otro empleado, o por usar alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, será castigado con pena de seis meses a dos años de prisión, o multa de doce a veinticuatro meses.

Además de la «*gravedad*» de la discriminación, cuestión ésta que queda al arbitrio de los jueces, es necesario para que el delito se consuma, que el responsable, tras el requerimiento o sanción por parte de la administración, no restablezca la situación a la igualdad deseada, reparando a su vez los daños económicos que su actitud haya ocasionado. De hacerlo, no existe el delito, aunque la discriminación se haya producido, y por ende el perjuicio al trabajador/a o trabajadores/as afectados.

Sin embargo, la mera reparación pecuniaria no supone por sí sola, el mero restablecimiento de la situación ilícitamente creada, aunque sea condición necesaria para conseguir la reparación.

Asimismo, es importante la Directiva de la Unión Europea 2006/54/CE que tiene como finalidad garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato en materia de empleo y ocupación mediante:

- El acceso al empleo, incluida la promoción y la formación profesional.
- Las condiciones de trabajo, incluida la retribución.
- Los regímenes profesionales de seguridad social.

En este orden de cosas, se considera discriminación directa cuando una persona es tratada de manera desfavorable respecto a otra en una situación comparable. La discriminación indirecta concurre cuando una disposición, criterio o práctica de empresa aparentemente neutra sitúa al trabajador/a en desventaja particular con respecto a otro/a/s/as, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente por perseguir una finalidad legítima.

El artículo 315 del CP, regula el delito contra la libertad sindical. Así, se establece la pena de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses para aquellos que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidan o limiten el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

La misma pena establece el número 3 del artículo 315 del CP, para aquellos que, en grupo o individualmente, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga.

Este artículo es el reflejo de la protección de la libertad sindical y el derecho de huelga, reconocidos en el artículo 28 de la Constitución española.

#### 4. DELITOS CONTRA LA VIDA, SALUD O INTEGRIDAD FÍSICA DE LOS TRABAJADORES/AS

En los artículos 316 y siguientes del CP, se tipifican los delitos contra la Vida, Salud o Integridad Física de los Trabajadores/as, delitos sobre los que, como ya hemos anunciado, nos vamos a detener más en este capítulo.

**Cuadro n°49: Accidentes de trabajo**

AÑOS	ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA								
	Total	En Jornada de Trabajo				In Itinere			
		Total	Leves	Graves	Mortal	Total	Leves	Graves	Mortal
2002	1.024.402	948.896	936.071	11.721	1.104	75.506	72.477	2.576	453
2003	977.013	899.737	887.309	11.395	1.033	77.276	74.390	2.434	452
2004	961.240	876.596	865.167	10.474	955	84.644	81.616	2.540	488
2005	999.041	906.836	896.063	9.783	990	92.205	89.517	2.309	379
2006	1.033.440	911.561	902.062	8.552	947	91.879	89.631	1.892	356
2007		924.981	915.574	8.581	826	97.086	94.885	1.860	341
2008	1.149.636	626.953	561.132	4.835	563	60.423	59.147	1.102	174
2009	696.577	617.440	611.626	5.182	632	79.137	77.624	1.314	199
2010 <sup>1</sup>	478.082	423.354	419.291	3.635	428	54.728	53.756	832	140

Así, en cumplimiento del mandato constitucional de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, recogido como hemos visto en el artículo 40.2 de la CE, se tipifican determinadas conductas, tales como las recogida en los artículos 316 y siguientes del CP.

El artículo 316 del CP, establece que 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/as 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.

El problema de este artículo es que se trata de una norma penal en blanco, es decir, que se remite a una normativa no penal. Esto incide, en múltiples ocasiones con el derecho a la seguridad jurídica ligado al principio de legalidad basado en que todo delito debe estar recogido expresamente en el Código Penal. Para determinar este tipo de delitos debemos acudir a la normativa laboral. Esto trae como consecuencia que, frecuentemente, estos delitos quedan impunes una vez se ha ventilado el correspondiente procedimiento penal.

Asimismo, el artículo 317 del Código Penal, establece que, cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.

El artículo 318 es importante en cuanto a la clarificación que hace de los responsables de estos delitos; así, determina que, cuando los hechos previstos en los artículos 316 y 317 del CP se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados

1. De enero a septiembre de 2010

del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello.

En estos casos, la autoridad judicial podrá decretar alguna de las medidas recogidas en el artículo 129 del Código Penal, medidas consistentes en: clausura de la empresa, disolución, prohibición de realizar actividades mercantiles, intervención de la empresa, etc. todas ellas encaminadas a evitar la continuidad de la actividad delictiva y a paralizar los efectos de la misma. El juez está facultado para imponer alguna de estas medidas, previa audiencia del Ministerio Fiscal y de los titulares o los representantes legales de la empresa con el fin de evitar la continuidad de la actividad delictiva y sus efectos.

Por aclarar, conviene puntualizar que la «conducta delictiva» descrita en los artículos 316 y siguientes del CP necesita de tres elementos:

No facilitar los medios necesarios para que los trabajadores/as desempeñen su actividad con los medios de seguridad e higiene adecuados.

Infringir normas de prevención de riesgos laborales.

Puesta en peligro grave de la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores/as.

A su vez, es necesario hacer algunas matizaciones a estos elementos. En cuanto a la «gravidad de la infracción», lo que puede ser susceptible de catalogarse como grave en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o en la Ley de Infracción y Sanciones del Orden Social, no tiene por qué ser determinante para configurar la actuación como delictiva. Por ejemplo, en la LPRL y ahora en la LISOS, se catalogan como graves infracciones de deberes de comunicación, información y consulta a la autoridad laboral u organismos representativos de los trabajadores/as, y estos incumplimientos no generan la peligrosidad exigida en el CP. No obstante, calificaciones también graves recogidas en el artículo 12 de la LISOS, apartados 7, 9, 10, 13 y 16, y casi todos los supuestos de infracciones muy graves del artículo 13 de la LISOS, sí darían lugar a la calificación criminal de la conducta<sup>2</sup>.

En cuanto al tercer elemento, la «puesta en peligro grave de la vida, salud e integridad física de los trabajadores/as», debemos puntualizar que el peligro penalmente reprochable es tan sólo el «grave», relacionando esta apreciación con el bien jurídico protegido, requiriéndose un peligro concreto, o como recoge la LPRL y la LISOS, «un peligro grave e inminente».

La protección de la vida, salud e integridad física de los trabajadores/as, también viene dada en el CP con la aplicación, en determinados supuestos, de ciertos delitos imprudentes.

Así, resumidamente, se tipifican en el artículo 142 la muerte por imprudencia; en el 146 el aborto ocasionado por imprudencia; en el 152 las lesiones por imprudencia; en los 157 y 158 las lesiones al feto; y por último el artículo 621.1 la falta de lesiones imprudentes.

## 5. SUJETOS RESPONSABLES DE LOS DELITOS CONTRA LOS TRABAJADORES/AS

Nos detendremos también más en este punto en los potenciales responsables de los delitos contra la vida, salud e integridad física de los trabajadores/as. No obstante, debemos señalar los

2. Ver tabla de sanciones contenida en el Capítulo anterior de esta Guía.

posibles responsables de los distintos delitos que pueden sufrir los trabajadores/as en relación con la prestación de su actividad laboral.

Así, debemos traer a colación el artículo 31 del CP, el cual establece, que el que actúe como administrador de hecho o de derecho de una persona jurídica, o en nombre o representación legal o voluntaria de otro, responderá personalmente, aunque no concurren en él las condiciones, cualidades o relaciones que la correspondiente figura de delito o falta requiera para poder ser sujeto activo del mismo, si tales circunstancias se dan en la entidad o persona en cuyo nombre o representación obre.

En el apartado segundo de este artículo, se establece que si se impone pena de multa será responsable directo y solidario la persona jurídica en cuyo nombre y por cuya cuenta actuó.

De igual forma, el artículo 120 del CP, y en cuanto a la responsabilidad civil derivada de un delito de los que aquí nos interesan, hace responsables, en defecto de los que los que hayan sido condenados penalmente, a las personas naturales o jurídicas, en los casos de delitos o faltas cometidos en los establecimientos de los que sean titulares, cuando por parte de los que los dirijan o administren, o de sus dependientes o empleados, se hayan infringido los reglamentos de policía o las disposiciones de la autoridad que estén relacionados con el delito cometido, de modo que éste no se hubiera producido sin dicha infracción; también responden civilmente las personas naturales o jurídicas dedicadas a cualquier género de industria o comercio, por los delitos o faltas que hayan cometido sus empleados o dependientes, representantes o gestores en el desempeño de sus obligaciones o servicios; y se amplía la responsabilidad civil a las personas naturales o jurídicas titulares de vehículos susceptibles de crear riesgos para terceros, por los delitos o faltas cometidos en la utilización de aquellos por sus dependientes o representantes o personas autorizadas.

El artículo 121 del CP establece la responsabilidad civil subsidiaria del Estado, las Comunidades Autónomas, los municipios, provincias, y en definitiva, de todo ente público, por los daños que hayan causado personas que estuvieran a su servicio, y que hayan sido condenados penalmente.

En cuanto a los sujetos responsables de los delitos contra la vida, salud e integridad física de los trabajadores/as, señala el artículo 316 del CP a «(...) *los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten (...)*». Y para determinar los «obligados», debemos acudir a la LPRL y a la LISOS para concretar esa obligación legal que, en caso de incumplimiento, determinará la responsabilidad penal.

La LPRL en su artículo 42.1 hace responsable directo y principal de las obligaciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo a los empresarios. De igual forma, el artículo 2 de la LISOS hace responsables a los efectos que aquí interesan a las personas físicas y jurídicas y a las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la propia Ley, y en concreto debemos destacar los siguientes:

- El empresario en la relación laboral.
- Las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias.
- Los promotores, propietarios de obra y trabajadores/as por cuenta propia que incumplan sus obligaciones derivadas de la prevención de riesgos laborales.
- Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención de riesgos ajenos a las empresas, así como las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría de sistema de prevención de riesgos de las empresas además de las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales que incumplan las obligaciones establecidas en la normativa.

También la LISOS, en su artículo 42.3, establece la responsabilidad solidaria de la empresa principal con los contratistas y subcontratistas, del cumplimiento durante el periodo de la contrata de las obligaciones impuestas en la LPRL, en relación con los trabajadores/as contratados por la contrata o subcontrata, y que trabajen en el centro de trabajo de la empresa principal.

De igual forma, también el artículo 42.3 de la LISOS en su segundo párrafo, y para el supuesto de relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, establece la responsabilidad de la empresa usuaria en cuanto a la ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

En los actuales sistemas de producción, es habitual que el empresario delegue su responsabilidad en materia de seguridad laboral, ya sea en empleados o servicios, propios o exteriores. Tal y como se ha reseñado anteriormente, ni la LPRL ni la LISOS eximen de responsabilidad al empresario en caso de delegación o contratación, y por lo tanto, en el momento de determinar los responsables penales, se alcanzará en todo caso al empresario, aunque no exclusivamente. La obligación de cumplir con el deber de seguridad también repercutirá en otras personas.

La responsabilidad penal, y en su caso la civil, derivada del incumplimiento o inobservancia de normas de seguridad es exigible también a cualquier persona de la organización, ya sea de alta dirección, media o con meras funciones de ejecución.

Para la configuración de la responsabilidad en estos supuestos es importante recordar aquí la STS de 10 de mayo de 1980:

*«(...) Todos los que ostenten mando o dirección, técnicos o de ejecución, y tanto se trate de mandos superiores como intermedios y subalternos, incluso de hecho, están inexcusablemente obligados a cumplir y hacer cumplir cuantas prevenciones y cautelas establece la legislación del trabajo para evitar accidentes laborales y para preservar y tutelar la vida, integridad corporal y salud de los trabajadores (...).»*

Así, la imputación del empresario no excluye la de otras personas, según las circunstancias de cada caso concreto. La determinación de los responsables que recoge el artículo 318 del CP en los supuestos de personas jurídicas, esto es, «administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolo y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello», sirve también para los supuestos en los que el titular de la empresa sea una persona física, que haya Delegados/as/a o contratado el servicio el deber de cuidado de la seguridad laboral.

Más concretamente, son potenciales responsables del delito recogido en el artículo 316 del CP, además del empresario, los encargados de los servicios de prevención que puedan adoptar decisiones por su cuenta en este ámbito, y hayan puesto en peligro la salud, vida o integridad física de los trabajadores/as, además de los que conociendo esa falta de medidas de seguridad y pudiendo remediar esa situación de peligro cierto y grave, no hubieren tomado, pudiendo hacerlo, las decisiones adecuadas al respecto, además de los que tengan reconocida legalmente la facultad de suspender el trabajo en las situaciones de riesgo inminente y grave y no lo hicieren.

De modo más ilustrativo, recoge el Catedrático Javier Rivero Lamas, los siguientes ejemplos de extensión de la responsabilidad penal:



- Los responsables de seguridad y miembros de los servicios, propios o concertados, de prevención que, conforme a la LPRL, se puedan constituir en la empresa, siempre que haya habido delegación de facultades por parte del empresario para garantizar la adecuada protección de la seguridad y al salud, y no se limiten a asesorar al empresario.
- Los representantes legales de los trabajadores/as en las situaciones de riesgo inminente y grave, siempre que hayan sido informados de tal situación por los delegados/as de prevención o por otro conducto, ya exista o no propuesta de aquellos para suspender las actividades (artículo 21.3, en relación con el 36.2 g de la LPRL). No obstante, debemos tener en cuenta lo establecido en el artículo 21.4 de la LPRL, en cuanto determina que los trabajadores/as o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas entre las que se encuentra la recogida en el 21.3, a menos que obraran de mala fe o cometido negligencia grave.
- Los ingenieros técnicos y directores de obra sólo adquieren una posición de garantes de la seguridad en la medida en que ostenten el carácter de encargado ejecutivos.

Sin embargo, no es posible imputar a :

- Los delegados/as de prevención ni a los componentes de los Comités de Seguridad y Salud, ya que, en virtud de los artículos 36 y 39 de la LPRL tan sólo ostentan funciones de colaboración, consulta e información (no obstante, recordar el punto anterior, en cuanto a lo recogido en el artículo 21.4 de la LPRL).
- Los trabajadores/as sin poder de decisión sobre compromisos ajenos, aunque haya algunos autores, entre ellos Lascuarín Sánchez, que oponga a esta exclusión el concepto de «seguridad integrada» que apunta el artículo 16.2 de la LPRL<sup>3</sup>, y de la obligación de velar por su propia seguridad y la de aquellas personas a las que pueda afectar su trabajo. No obstante, es claro que tal obligación depende en última instancia del poder de dirección del empresario, y de ahí la exclusión de los trabajadores/as como potenciales responsables.
- Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en base al concepto de «obligación legalmente establecida», ya que la responsabilidad de los Inspectores deriva de la potestad pública, esto es, de funciones de policía que ejercen en ésta y otras materias, pero nunca se trata de una obligación ex lege. En nuestra opinión, esta exclusión no está tan clara, máxime si tenemos en cuenta la responsabilidad que el artículo 9 de la LPRL impone a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, que en su apartado primero recoge que «Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales», responsabilidad claramente derivada de la referida norma de rango legal, que es la exigida en la redacción del texto penal.

En cuanto a la responsabilidad civil derivada de estos delitos, nos remitimos a lo anteriormente expuesto, respecto del artículo 120 del CP.

A modo de reflexión, conviene señalar que, en la práctica es muy difícil que una vez seguido el procedimiento, este tipo de delitos se materialicen en condenas. Muchas veces, los Tribunales en

3. Artículo 16.2 de la LPRL: «(...) b. Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma...»



base al principio de intervención mínima no aprecian que los hechos tengan la suficiente entidad como para ser considerados delitos. En otras ocasiones, «*el handicap*» que supone el remitirse a una norma extrapenal (p.ej.: Ley de Prevención Riesgos Laborales) para comprobar si se cumple el tipo penal posibilita que una buena argumentación jurídica por parte de la defensa obtenga una sentencia absolutoria.

Otro problema con el que nos encontramos, es que, por desgracia, estamos ante un ámbito donde se producen muchos delitos y sin embargo, estos no se denuncian. Ejemplo de estos delitos son los contratos que se realizan sin cotizar a la Seguridad Social o los delitos que se cometen contra la seguridad e higiene de los trabajadores. Conviene resaltar que gran parte de estos delitos se cometen contra la inmigración, como eslabón más débil y desprotegido de la clase trabajadora.

En definitiva consideramos que para la persecución de estos delitos es clave la combinación del frente sindical y del frente jurídico. En cualquier caso, conviene consultar con el abogado cuando pudiéramos estar ante unos hechos de esta naturaleza.

