

Derecho penal de trabajo español

JOSE PEREZ LEÑERO

SUMARIO: I. *Conceptos previos: Derecho Penal de Trabajo; Derecho Administrativo Penal de Trabajo; Política disciplinaria de trabajo.*—II. *Fundamentos jurídicos y político-económicos.*—III. *Delitos y faltas laborales: Conceptos fundamentales; Clasificación, y Tipificación.*—IV. *Penas y sanciones laborales: antecedentes doctrinales, y determinación de la pena laboral.*—V. *Premios: Conceptos fundamentales y regulación legal.*

Aunque se defienda el carácter privado de las instituciones laborales que emanan directamente del contrato de trabajo (1), no quiere esto decir que no existan, en las relaciones integrales que unen al empresario con sus trabajadores, otros derechos que son verdaderos y válidos, a pesar de no emanar directamente del vínculo contractual. Entre estos se ha de contar la facultad disciplinaria y correccional del empresario, más como Jefe de empresa que como propietario o parte contratante, y siempre por delegación de la facultad disciplinaria del Estado en su triple faceta de punitiva, policial y correctiva, según los casos: facultad que no emana directamente de las meras causas contractuales de trabajo.

La aplicación de esta facultad disciplinaria da lugar a normas específicas encaminadas a mantener el orden jurídico y la disciplina jerárquica dentro de la vida laboral, como parte y manifestación de la social y estatal. La doctrina, sin una distinción precisa, ha denominado a veces a este conjunto de normas, como Derecho Penal de trabajo, Derecho Administrativo penal de trabajo o simplemente Policía de trabajo; quizás el término más adecuado sea el de Política disciplinaria de trabajo, por su mayor amplitud, ya que en él pueden entrar normas e instituciones, cuya admisión en los anteriores términos se dificulta por reglas técnicas de sistematización. Dicho término abarca, sin embargo, a los otros conceptos inadecuados; por eso conviene estudiemos por separado el concepto de los tres términos.

(1) PÉREZ LEÑERO: *Teoría General del Derecho Español de Trabajo*. Madrid, Espasa-Calpe, 1948; págs. 23-39.

I. 1. *Derecho Penal de Trabajo*.—Su concepto ha de ser forzosamente una ampliación o derivación del general de Derecho penal, si su denominación quiere ser estrictamente científica. Según esto, Derecho penal de trabajo es “el conjunto de normas jurídico-laborales que regulan el ejercicio del poder punitivo del Estado conectado con el delito laboral como presupuesto, la pena laboral como consecuencia jurídica”.

Ese conjunto de normas jurídico-laborales no forman todavía en nuestro Derecho, y en casi ninguno de los existentes, una unidad o Código penal de trabajo: su conjunción viene dada solamente por su finalidad de que todas ellas se destinan a defender el orden jurídico-laboral, aunque se hallen dispersas en leyes, reglamentaciones de trabajo, etc., de carácter estrictamente contractual, o en disposiciones adjetivas de procedimiento, o administrativas sobre los cuerpos de Delegaciones o Inspecciones de Trabajo. Esto en nada altera su naturaleza intrínseca.

Tampoco ese poder punitivo del Estado es preciso sea directamente ejercido por el Estado; puede éste delegarlo en el Sindicato y en el propio empresario. El delito laboral con su triple carácter específico, nervio y núcleo central de este Derecho especial, será estudiado luego por separado. En el moderno concepto del Derecho penal se ha ampliado el contenido “pena”, subsumiendo en ella toda medida que tiene por objeto la prevención de los delitos, no sólo su castigo. Paralelamente, en este Derecho penal de trabajo cabe incluir también las normas jurídico-laborales que asocian al delito laboral, en su amplia diferenciación, otras consecuencias jurídicas, que no pueden calificarse de pena en el sentido estricto de este término jurídico. Así, las medidas preventivas de transgresiones laborales, las llamadas medidas de educación jurídico-laboral (amonestaciones privadas y públicas), la institución del honor profesional del trabajo, las medidas de seguridad para la producción económica de la empresa, la de corrección sin carácter punitivo, etc. (2).

Así concebido, este Derecho penal de trabajo: *a*) es un Derecho público, al igual que el Penal general, ya que no regula las relaciones entre los particulares, sino las del individuo con la colectividad representada en ocasiones por el Jefe de la empresa; por eso, en nuestro concepto, es parte de la Política laboral y no del Derecho de Trabajo, en sentido estricto (3). *b*) Se distingue del Derecho administrativo, al menos en su concepción: en el Derecho penal de trabajo es todavía poco precisa esta diferenciación, como lo fué en los orígenes del Derecho penal común, ya que la administración de la justicia penal de trabajo es, en parte, objeto de la actividad administrativa laboral del Estado, y parcialmente de la jurisdicción especial laboral ejercida por los Magistrados de Trabajo.

(2) Cfr. VANNINI: *Dir. Penale di lavoro*, en “Bossi y Pergolessi”. Tratado IV, págs. 271 y s.

(3) PÉREZ LEÑERO, o. c., pág. 102.

Con este concepto tan amplio y extendido del Derecho penal de trabajo es difícil distinguirlo del Administrativo penal de trabajo: este es una parte, aunque diferenciada de aquel, tanto por su contenido como por su aplicación.

2. *Derecho administrativo penal de trabajo.*—Es problema ampliamente discutido en la doctrina jurídica la diferenciación del delito criminal o penal y del delito de policía o administrativo, objeto específico de ambos Derechos: en nuestra sistemática lo estudiamos aunque someramente en uno de los siguientes apartados. A efectos de definir y limitar el contenido del Derecho administrativo penal de trabajo, baste poner de relieve una diferencia fundamental; mientras el Derecho penal de trabajo abarca los actos punitivos que causan daño o ponen en peligro concretamente algún bien jurídico protegido de modo expreso por la Ley laboral (patrimonio del empresario, salud del trabajador, etc.), los llamados delitos administrativos, por regla general, no tienen este carácter, al menos en su acepción de bien individual del empresario, sino que son perseguidos, porque afectan positiva o negativamente (falta de cooperación) a los intereses de vigilancia de la Administración estatal, estando dirigidos contra esta Administración. Esta diferenciación conceptual no impide, sin embargo, que un mismo acto pueda ser, al propio tiempo, delito laboral administrativo; ni que ambos puedan ser sancionados por las mismas o diferentes jurisdicciones, ya que esto último es solamente un problema de organización judicial o política.

El hecho del "trabajo" unifica estos dos Derechos, englobándolos bajo una misma denominación genérica. Este trabajo, como objeto del contrato laboral es lo específico diferenciador del Derecho penal de trabajo en sentido estricto; mientras que, como "hecho social", ese mismo trabajo es el objeto específico del Derecho administrativo penal de trabajo.

La diferenciación de ambos Derechos no es, sin embargo, sólo conceptual. El Derecho penal de trabajo tiene por objeto exclusivo las transgresiones no meramente civiles del contrato laboral; mientras que el Derecho administrativo penal de trabajo alcanza a transgresiones que pueden no tener relación directa con el contrato, aunque la tenga con el "hecho social" trabajo, como puede ser el caso de normas de higiene y seguridad de industrias todavía sin personal contratado. Los órganos jurisdiccionales son también diferentes, aunque sus competencias no coincidan exactamente con los límites del contrato o la acción administrativa (4). Hay transgresiones contractuales que puede sancionar y corregir el empresario, y las hay que sólo puede sancionar la Inspección o la jurisdicción laboral. Las violaciones o faltas administrativas son sólo de la competencia de esas últimas jurisdicciones,

(4) Cfr. GASCÓN Y MARÍN: *Tratado de Derecho Administrativo*. 1941, páginas 482 y s.; GÜENECHEA: *Ensayo de Derecho Administrativo*, I. 1915, páginas 134 y s.

sin que puedan nunca ser objeto de sanción por parte del empresario (5). Las penas son también diferentes, aunque en las administrativas predominen las pecunarias, aunque sin excluir otras de índole semejante a las empleadas en el Derecho penal estricto. La culpabilidad tiene también diferente significado y extensión en ambos Derechos, como luego estudiaremos.

3. *Política disciplinaria de trabajo.*—Por todas estas analogías y diferencias entre ambos Derechos quizá sea preferible llamar a todo su conjunto Política disciplinaria de trabajo. Esta abarca tanto el Derecho penal de trabajo en su sentido estricto, como el Derecho administrativo penal de trabajo; pero además abarca instituciones afines a ellos por contraposición, tales como los premios, etc., que, sin castigar, previenen y educan en el orden laboral (fines ambos de la ciencia penalista), y defienden al mismo tiempo la “disciplina en el trabajo”, fin último al que tiende también, aunque más mediatamente el Penal y el Administrativo penal de trabajo.

La disciplina en el trabajo en su doble círculo de consecuencias y derivaciones en el contractual privado y en lo económico privado (empresario) y público (economía nacional), es el objeto específico de esta Política disciplinaria, como parte de la acción administrativa del Estado en sus funciones de guardián de los intereses privados y colectivos.

Por eso, de modo paralelo a la génesis en la técnica jurídica alemana del Derecho penal (6), que se derivó del concepto anterior y más amplio de Política criminal, podemos considerar esta Política disciplinaria del trabajo como categoría más universal que los dos conceptos anteriormente estudiados. Implica, es cierto, una actividad científica, pero de sentido práctico para su aplicación a las leyes penales de trabajo con el fin de promover su reforma. La ciencia del Derecho penal de trabajo en toda su extensión (Derecho penal estricto, administrativo penal de trabajo y de la Política disciplinaria o penal de trabajo), por el fin determinado a que sirve y se subordina, es tanto una ciencia jurídica como una ciencia política, según la aplicación de sus teorías las lleve a cabo el Juez o el legislador. Por eso, en este sentido la Política penal de trabajo se ha de considerar como una parte integrante, junto con las otras dos, de la Ciencia del Derecho penal de trabajo.

La llamada Política disciplinaria es sólo una cuestión de nomenclatura y sistemática, por creer que abarca un ámbito más amplio, ya que permite estudiarse en ella todos los medios, tanto de castigo como de premio, todos ellos unidos en la finalidad común de conservación de la disciplina del trabajo. Sólo forzando los conceptos podríamos incluir en el Derecho penal de trabajo algunas de las instituciones específicas

(5) Cfr. TRUEBA URBINA: *Derecho penal de trabajo*. Méjico, 1948, págs. 238 y siguiente. En nuestro Derecho, se hallan mezcladas, las penas penadas administrativas y la contractuales en el Rg. de Delegaciones 21-XII-1943.

(6) MEZGER: *Tratado de Derecho Penal* (tr. esp.). Madrid. 1935, I, págs. 68 y s.; VON LISZT: *Tratado de Derecho Penal* (tr. esp.). Madrid 1929, II, pág. 37.

de esta Política disciplinaria o de Política laboral: por eso en vez de distribuir las instituciones en diversos estudios separados, correspondientes a cada una de las tres acepciones posibles del Derecho penal de trabajo, las estudiaremos en la unidad de uno sólo.

II. 1. *Fundamentos jurídicos*.—Pueden señalarse varios fundamentos, inmediatos unos y mediatos otros, de esta Política disciplinaria del trabajo que asocia, como queda dicho, la determinación judicial, la ejecución administrativa y la fijación legislativa. Como función y derecho del Estado se deriva en definitiva del derecho de este a gobernar, ramificado en la trilogía clásica de poderes, subdivididos a su vez en las diversas potestades que se estudian en el Derecho público y administrativo. Todo ello, como común a la esencia general del Derecho penal (fundamentos del Derecho de penar) (7), del Derecho administrativo (potestad ejecutiva, disciplinaria, etc.) y del Derecho constitucional y político (poder legislativo) no merece atención especial en este estudio. Vamos a referirnos solamente a los fundamentos específicos en lo laboral.

Ya dentro del ámbito de trabajo, hemos de distinguir los actos que son conjuntamente delitos laborales y comunes, de los actos que son sólo delitos laborales. En los primeros no existe generalmente pena laboral, ya que el despido, que casi siempre le acompaña, no tiene siempre y necesariamente el carácter de pena, sino de causa de rescisión por incumplimiento. Es solamente en los segundos en los que se precisa estudiar su fundamentación.

Descartemos, en primer término, toda fundamentación en el contrato laboral: este tiene, por sí, efectos limitados a la responsabilidad civil que nunca alcanza a dar a las partes una potestad disciplinaria o correctiva. Esta proviene de contratos superiores de tipos asociativos de carácter natural (familia) o positivo (sociedades). En este orden, distinguiendo (como lo hicimos en el estudio tanto sobre la empresa (8), como del ingreso en "Instituciones") (9), entre contratación e ingreso o incorporación a la empresa, puede encontrarse fundamento jurídico de carácter privado de esta potestad disciplinaria o correctiva laboral. Ya no por el contrato de trabajo, sino por la adhesión a unos Estatutos cuasi societarios, impuestos en este caso por el Estado, que conceden al empresario esta facultad, puede fundamentarse el poder disciplinario dentro de la empresa de naturaleza iuris-pública. En este concepto de comunidad que tiene la empresa hemos fundamentado también el concepto y contenido del honor profesional del trabajo (10), que

(7) CUELLO CALÓN: *Derecho Penal*. Barcelona, 1929. I, Parte General, página. 471.

(8) Ob. cit., págs. 281-293.

(9) PÉREZ LEÑERO: *Instituciones del Derecho Español del Trabajo*. Espasa-Calpe. Madrid, 1949, c. 5, págs. 66-74.

(10) PÉREZ LEÑERO: *Teoría*, c. 16, págs. 210-220, con la bibliografía que cito.

es también otro de los fundamentos de esta potestad. Los del Estado tienen fundamentación político económica.

2. *Fundamentos políticos económicos.*—Es el fundamento principal de la potestad penal y disciplinaria del trabajo. La disciplina y orden en el trabajo no es fin en sí, sino medio para conseguir otro fin superior, la mayor producción como parte del bien económico y del bienestar general.

La Empresa se crea para producir, y no directamente para ser una organización pacífica y de orden, pues entonces se convertiría en una entidad directamente política. Por lo tanto, la producción económica es el fin inmediato, y el orden y disciplina en ella, el medio necesario para conseguir aquel: la producción económica es un fin político económico de interés cada día más vital en la vida de los pueblos. Por eso, no basta reconocer solamente al Estado el derecho general de castigar, considerando que el delito laboral sea solamente en el fondo un delito común contra el Estado, sino que hay que reconocerle un derecho específico de penar actos delictivos, sólo y exclusivamente laborales (falta de rendimiento, etc.), que, aunque no suponga alteración de orden, ni estén tipificados en el Derecho penal común, sólo por atacar la economía en su mayor o menor producción, es ya un delito político. Esto respecto al Estado, pues respecto al empresario su fundamento inmediata es su Jefatura de empresa, de naturaleza política económica, ampliamente estudiada en otro lugar (11).

III. *Delitos y faltas laborales.*—I. *Conceptos fundamentales.*—Todo delito laboral en sentido estricto con toda su amplitud de faltas, contravenciones, etc., ya sólo por serlo, ha de tener, en más o menos grado, todas las características del delito común como “acción típicamente antijurídica y culpable”: su denominación “laboral” tan sólo limita a un determinado ámbito normativo, estas tres características fundamentales de actividad, antijuridicidad típica y culpabilidad de contenido idéntico al delito penal común. El delito laboral en sentido amplio, que abarca al penal administrativo, no requiere esas características al menos en el grado y contenido que en el otro delito común. Así, respecto a la *actividad*, la mera no cooperación con la administración, ampliando así el concepto de delito por omisión propio o impropio (comisión por omisión) del Derecho penal común (12); además en este orden predominan casi exclusivamente las faltas y contravenciones frente a los delitos que son el objeto principal del otro Derecho. En cuanto a *antijuridicidad*, es más amplio el criterio de la exculpación por ignorancia por una disposición administrativa reciente, etc., siempre que sea notoria su inculpabilidad. Igualmente respecto a la *inculpabilidad*, mientras que en los delitos penales se exige generalmente el

(11) PÉREZ LEÑERO, *Teoría*, pág. 29.

(12) CUELLO CALÓN, l. c., pág. 250.

dolo, en los administrativos no se distingue entre comisión dolosa y meramente culposa; aparte de que cabe en estos la presunción de culpabilidad imposible en el penal.

Pero en el concepto del delito laboral se amplía, si lo analizamos bajo el aspecto de la disciplina laboral como medio para la producción económica, plasmada en el honor profesional del trabajo. Estudiado ampliamente en otro lugar, baste sólo señalarlo aquí como concepto fundamental, que se ha de atender, para fijar y pesar los delitos laborales, en toda la amplitud de sus posibles atentados directos a la economía y bienestar común, hasta las desobediencias o conductas poco dignas del trabajador; concibiéndose este honor profesional como un perfeccionamiento del ordenamiento penal de trabajo, aunque sean diferentes y todavía poco definidas las jurisdicciones y competencias. Este es problema de administración de justicia que no toca la esencia del concepto.

Dado el carácter especial del Derecho de trabajo, es lógico deducir que los delitos laborales han de ser también delitos especiales, en el sentido que se da a estos en la doctrina general ("delictum proprium"). En ellos la posibilidad de ser autor se halla limitada a un círculo determinado de personas, los sujetos del Derecho laboral; pero ello sin excluir que las personas extrañas puedan ser también sujetos del delito laboral por su complicidad, aunque no por su autoría.

De este carácter especial se derivan también otras consecuencias relativas a la culpabilidad de menores, etc. Si estos son sujetos laborales y sus actos delictivos son específica y exclusivamente laborales, no cabe atribuirles una imputabilidad relativa o condicional. La mayoría laboral señala los límites de esta culpabilidad también laboral.

2. *Clasificación.*—Como toda clasificación, ésta de las infracciones y delitos laborales puede ser muy varia y múltiple en el plano doctrinal, según sea el criterio y canon clasificador que se adopte

Por su *gravedad diferencial* se distinguen en leves, menos graves, graves y muy graves en atención al contenido de la norma prohibitiva y que las Reglamentaciones de trabajo suelen relacionar más directamente con la gravedad mayor o menor de la pena. Por la *naturaleza de la norma transgredida* se pueden distinguir los propiamente delitos laborales (delito penal laboral) y las contravenciones (delito penal administrativo) de disposiciones de política laboral. Por la *naturaleza de los objetos lesionados* se pueden distinguir delitos laborales contra la economía nacional (huelgas, etc.) y delitos contra la jerarquía y disciplina interna de la empresa, así como los cometidos contra la profesionalidad (faltas contra el honor profesional). Por los *efectos* puede hablarse de delitos laborales de peligro, abstracto o concreto y de delito de lesión. Por los *sujetos*, en faltas y delitos del empresario y del trabajador.

Pero la clasificación de mayor aplicación y de mayor contenido es,

sin duda, la distinción entre delitos y faltas, tal como se hace en el Derecho común, subdividiendo estas últimas y aquellos en administrativos, político-económicos y disciplinarios de la empresa.

3. *Tipificación*.—La teoría alemana del “tipo penal” está hoy admitida en toda la ciencia penalista como determinante de la antijuridicidad.

El Derecho penal de trabajo puede y debe aplicar a sus normas esta teoría, que exige para la imputabilidad una antijuridicidad especial y típica; si bien su aplicación ha de ser relativa y sin la rigidez propia del penal común, dadas sus características de contenido y las circunstancias de evolución y poca determinación. El Derecho penal de trabajo está aun por hacer, sobre todo en su normación positiva; por eso la tipificación, esencialmente positiva, está aún poco determinada en este sector del Derecho de trabajo.

El concepto “tipo” tiene varias acepciones: una amplísima y propia de la Teoría General del Derecho, consistente en el conjunto de todos los presupuestos, a cuya existencia se liga una consecuencia jurídica, que en el Derecho penal viene a ser la pena, y en el Derecho disciplinario de trabajo, dentro de la amplitud que hemos dado a éste, puede ser el propio premio. En un sentido menos amplio, y aplicado ya al Derecho punitivo, el “tipo general” es el conjunto de las características antes señaladas de todo delito laboral (acción, antijuridicidad, etc.); y el “tipo especial” es el conjunto de las características de una determinada especie delictiva, como distintivas de otros delitos laborales. En un sentido propio jurídico penal, “tipo” significa más bien el injusto descrito concretamente por la ley: “el que haga esto, recibirá esta pena” (13).

Como decía anteriormente, las legislaciones no han precisado todavía mucho los tipos penales de trabajo. Esta indeterminación legislativa obedece, en parte, a la imprecisión de líneas que tiene todavía el propio honor profesional del trabajo, que es uno de los determinantes de la penalidad laboral específica. Por todo ello, esta tipicidad antijurídica se ha de entender con cierta amplitud en su aplicación a la pena laboral. Ciertamente ha de estar prefijado el injusto laboral; pero puede estarlo por una Ley más o menos concreta en su determinación. El Código penal tiene ya fijados los tipos con líneas definitivas y concretas: el Código penal de trabajo no ha alcanzado todavía esta determinación y perfección.

Nuestro Derecho vigente contiene diversas tipificaciones según la naturaleza y contenido de la infracción administrativa, político-económico privada.

La tipificación administrativa, es muy amplia y general: toda infracción o incumplimiento de leyes laborales tiene su sanción y pena administrativa de carácter pecuniario generalmente, aunque tratándose del.

(13) MEZGER, ob. cit., I, págs. 297 y s.

empresario puede ser el cese en la Dirección. La fijación de las penas administrativas tiene ciertos límites relacionados con la categoría administrativa del sancionador, desde 500 pesetas de imposición por el Delegado de Trabajo hasta las 50.000 que puede imponer el Ministro del ramo.

La tipificación *político-económica* viene dada por el D. 5-1-39 en los tres grandes grupos siguientes: a) abuso de autoridad por parte de los empresarios, jefes o encargados, respecto a los trabajadores a sus órdenes. b) Actos de los trabajadores contra los derechos o intereses de la empresa y la falta de disciplina y respeto a sus jefes. c) Falta del rendimiento debido en el trabajo.

Algunos de estos dos tipos generales han sido más detallados en normas sucesivas de las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo.

La tipificación *contractual* es la más minuciosa en nuestro Derecho positivo de trabajo. Todas las Reglamentaciones contienen en el capítulo dedicado a "Faltas y sanciones" un elenco de las posibles faltas graves, menos graves y leves, que los Reglamentos de Régimen Interior pueden todavía aumentar más, determinando sus líneas en relación con las modalidades especiales de cada industria. La propia Ley del Contrato de Trabajo (D. 26-1-44), aparte del art. 76 y sg., que detallan las causas justas de despido que no pueden conceptuarse como pena, sino como rescisión, tiene normas sobre sanciones y responsabilidades que pueden ser incluidas en este concepto. Pero fué el D. 5-1-39, anteriormente citado, el que esbozó en unas primeras líneas generales un pequeño Código penal de trabajo que ha quedado sin ampliar en nuestro Derecho.

Muchas de las faltas que se señalan en las Reglamentaciones de Trabajo como objeto de sanción deben conceptuarse más bien como especificaciones y concreciones de los "tipos" determinados en la Ley de Contrato o en el Decreto de 1939, antes indicado: a veces van mezcladas con otras faltas que no son sino repetición de las que podríamos llamar legales, por venir determinadas en una disposición de rango de ley (art. 77 Ley de Contrato de Trabajo, D. 26-1-44). Así, la prohibición de fumar en determinadas industrias, el trato agradable y cortés con la clientela en ciertas actividades, la misma puntualidad de asistencia al trabajo, etc., etc., son determinación de normas más generales (máximo rendimiento, evitación de riesgos económicos, etc.) que son las que merecen el nombre exacto de "tipos legales". Cabe en esto una labor sistematizadora de interés indiscutible para nuestro Derecho positivo de trabajo.

IV. *Penas y sanciones laborales.*—I. *Conceptos fundamentales.* La pena laboral es una privación de bienes jurídicos que recae sobre el autor del delito con arreglo al acto culpable; es la imposición de un mal adecuado al acto. Abarca los tres momentos de: la sanción penal del legislador; la imposición de la pena por la Magistratura, la jurisdicción administrativa o el empresario, y la ejecución de la pena.

La pena laboral, en primer término fundamentada por razón de un hecho punible, puede desaparecer por circunstancias especiales que actúan como causas de supresión de la pena. A ella pertenecen el llamado arrepentimiento activo en el delito consumado; la denominada prescripción tanto de la persecución penal (defectos materiales y procesales), como de la ejecución penal; y la transformación de la pena mayor en otra inferior, como, por ejemplo, en el art. 55 de la Reglamentación de Seguros, aprobada por Orden 28-6-47, se concede a la Empresa facultad de imponer sanciones muy graves, cuando no sea admitido el despido por la Magistratura.

En nuestro Derecho se encomienda a los Reglamentos de Régimen Interior la fijación de los casos en que pueden imponerse las diferentes penas y sanciones; así como las condiciones en que la conducta posterior del sancionado puede anular la nota desfavorable de la sanción a efectos de mejoras laborales (ascensos, antigüedad, etc.). En algunas Reglamentaciones se determina también el tiempo de prescripción para la persecución del delito laboral que varía según la gravedad de las penas (O. 30-11-48).

El fin de la pena laboral es triple: a) Debe actuar social-pedagógicamente sobre la colectividad laboral (prevención general), en el supuesto de que la delincuencia laboral es un fenómeno común a todas las personas que integran la empresa. b) Debe proteger a la colectividad frente al sujeto que ha sido castigado, y corregir a éste (prevención especial) con penas económicas o sanciones espirituales, como represión, etc., según las circunstancias subjetivas del infractor. c) Debe garantizar de manera justa los intereses del individuo (consideración o respeto a la personalidad), que ante todo ostenta el título de humano.

La justificación de la pena laboral resulta de la demostración de que la pena constituye un medio indispensable para la conservación de la sociedad jurídica ordenada: en sí, no es problema jurídico, sino metajurídico o social, tratado ampliamente por filósofos y penalistas de todas las tendencias (14). La pena laboral es un mal, no sólo para el que la sufre, sino para el que la impone y la ejecuta; pero mal indispensable para la sociedad laboral y económica. De aquí se deduce que ha de ser proporcionada al acto (principio de autoría) que excluye, por lo tanto, una justificación absoluta, en el sentido de una exigencia categórica, absoluta también, sin necesidad de ulterior fundamentación.

Por la autoridad sancionadora podemos distinguir tres clases de penas y sanciones laborales: jurisdiccionales, impuestas por las Magistraturas de Trabajo; administrativas, impuestas por los Organismos ministeriales, y disciplinarias del empresario. Estas últimas en su carácter de delegadas del poder estatal tienen las mismas características

(14) Cfr. ALFONSO DE CASTRO: *De protestate legis pœnalis*, lib. I, c. III; HOBBS: *De cive*, 1642; y *Leviathan*, 1651; MONTESQUIEU: *De l'esprit de lois*, 1748; MONTES, Jerónimo: *Derecho penal español*. Madrid, 1917, págs. 5 y s., con abundancia bibliográfica y GIRARDIN: *Du droit de punir*. París, 1887.

que las administrativas, pudiéndoselas considerar como una variante de las mismas.

La diferencia entre las jurisdiccionales y las administrativas se fundamentan: a) Por razón de las *autoridades* que castigan, en un caso gubernativas y en otro jurisdiccionales. b) Por el *fin* que se persigue en ellas, objetivamente el mismo, pero subjetivamente diferenciado por parte de las autoridades, ya que las gubernativas tienden principalmente a la enmienda, mientras las jurisdiccionales se refieren al restablecimiento del orden jurídico perturbado, aunque sin exclusión de otros fines. c) Por la *estimación común legal*, que estima como penas en sentido estricto a las gubernativas, por su levedad y poca duración, dejando el calificativo de delitos para las jurisdiccionales. d) Por los *hechos* que motivan la sanción: falta de intención, parvedad en la materia, etc., y sobre todo faltas que, sin trascender al exterior, rompen o relajan la cohesión comunitaria de la empresa y la subordinación jerárquica.

2. *Determinación de la pena laboral.*—a) La *determinación legal* de la pena laboral muy raras veces tiene carácter absoluto con magnitudes de pena exactamente prefijada; prevalece el criterio relativo con un marco penal más o menos amplio de sanciones máximas y mínimas, que el encargado de aplicarla ha de determinar adoptándola a las circunstancias de cada caso.

Tres son las sanciones más comunes en nuestro Derecho para castigar las *faltas administrativas*: la sanción económica, el cese y la inhabilitación para toda jefatura, igualmente aplicable en sus respectivas escalas y modalidades al empresario, como al trabajador (15). En faltas *políticoeconómicas*, las sanciones que fija el D. 5-1-39 son: privación de cargos y categorías sindicales; multa hasta de 1.000 pesetas cuando se trate de empresarios, o un máximo de la séptima parte del salario de un mes si el sancionado fuese otro trabajador; suspensión o pérdida de todos los derechos adquiridos en el trabajo, e indemnización a la empresa de daños y perjuicios, sin exceder el importe del salario de un mes. Las faltas *disciplinarias-contractuales* se dividen en principales y accesorias: las principales se subdividen en leves, graves y muy graves, según las faltas que paralelamente lleven esa misma calificación.

b) La *graduación judicial* de la pena es medida de la pena dentro del marco penal señalado por la Ley y determinado por las llamadas causas cualificadoras de agravación (reincidencia, resultado grave, etcétera) o las causas privilegiadoras de atenuación (tentativa, arrepentimiento, etc.). La misión propia del Magistrado consiste en adoptar la pena laboral, que resulte del acto, a la personalidad del autor, diferenciándose, por lo tanto, según se trate del empresario o del trabaja-

(15) Cfr. Rgl. de la Inspección de Trabajo de 13-7-1940; Rgl. de Delegaciones de Trabajo de 21-12-1943; D. 5-1-1939; OO. 5-3-1940, 3 octubre 1942 y 29 diciembre 1945.

dor, a efectos de mayor conocimiento y conciencia en la ejecución del acto delictivo. De este modo, esta graduación judicial es medida tanto del injusto (elemento objetivo y de resultado) como de la culpabilidad (elemento subjetivo), así como adecuación de la pena a la personalidad del autor (imputabilidad).

Esta graduación judicial tiene en nuestro Derecho de trabajo un amplio margen de equidad que estudiamos detenidamente en otro lugar (16).

c) La *potestad correctiva de la administración* tiene caracteres específicos, que la diferencian de la judicial en: a) Gozar de una libertad discrecional inmediata y ejecutiva para apreciar los hechos y castigar las faltas, que no es propia de la judicial. b') Proceder de oficio, mientras que lo ordinario, con pocas excepciones, es que la judicial actúe a requerimiento del interesado, si bien en lo laboral, como estudiamos en otro lugar, actúe también el principio del impulso oficial. c') Usar en la corrección formas menos solemnes, no produciendo su aplicación, como ciertas penas judiciales, incapacidad o indignidad social.

La determinación de la pena administrativa se limita por la categoría del sancionador. Así la Ley señala topes de multas según la autoridad que la impone, con la limitación máxima de 50.000 pesetas, precisando para rebasarlas el acuerdo del Consejo de Ministros. (art. 67 Rgl. Delegaciones, 21-XII-1943). Igualmente, en las político-económicas, el Ministro de Trabajo puede llegar a la inhabilitación temporal o definitiva del Director de una empresa; pero para hacerlo con carácter absoluto a Consejeros y Directores General de sociedades o industrias se precisa igualmente el acuerdo del Consejo de Ministros (art. 57 Reglamentación de Seguros).

d) La *potestad disciplinaria del empresario* tiene dos momentos: uno el fijar en el Reglamento de Régimen Interior la graduación de faltas y sanciones, y otro el de la imposición, previo juicio del acto punible.

Corresponde al Jefe de empresa la facultad de imponer las sanciones por faltas leves, graves o muy graves, sin otra excepción que la de despido que se reserva a la Magistratura de Trabajo, ante la cual ha de formular aquel la correspondiente propuesta, previa instrucción de expediente por faltas graves o muy graves. Estas últimas son recurribles ante la Magistratura en el término de diez días. La resolución de esta ha de hacer las oportunas declaraciones sobre sanciones accesorias, forma de hacer efectiva la indemnización de daños y perjuicios a la empresa y consecuencias económicas definitivas de la suspensión de empleo y sueldo acordada por la empresa, como medida previa. Respecto al primero de los momentos antes señalados, el Reglamento de Régimen Interior ha de determinar los trámites y plazos del expediente, así como concretar los casos de faltas muy graves en

(16) *Teoría*, pág. 155.

los que la empresa puede acordar, como medida previa, la suspensión de empleo y sueldo por el tiempo que dure el expediente.

V. *Premios.* — 1. *Conceptos fundamentales.* — En un concepto estricto del Derecho Penal de Trabajo quedaba ya agotado su contenido con lo dicho anteriormente. No cabría en él un estudio de los premios. Pero sí saben éstos tanto en el poder disciplinario administrativo como en el del empresario. Por eso, en un concepto amplio, amplísimo e inadecuado si se quiere, del Derecho penal de trabajo, dentro del cual se acerca e identifica ya con el Derecho disciplinario de trabajo, cabe hablar de estos premios laborales contrapuestos a las penas en un concepto de disciplina dentro de la empresa, que es una de las finalidades principales del Derecho penal de trabajo.

El premio implica una superación del estricto deber contractual: éste no se premia sino que se retribuye. A pesar de ello, en el cumplimiento del contrato laboral, por sus características especiales, cabe también la institución del premio al trabajador. Como repetidas veces hemos destacado (17), se conjugan en este contrato elementos espirituales de profesionalidad, patrimonio, lealtad, etc., tan importantes como la mera prestación del trabajo contratado. Este espíritu e inspiración en el trabajo es lo que se premia, exteriorizado en "la conducta, rendimiento, laboriosidad o condiciones sobresalientes" como dicen nuestras Reglamentaciones de Trabajo.

El mismo concepto de comunidad, que se va infiltrando en las instituciones todas que integran la empresa moderna, confirma esta misma consideración fundada en la naturaleza del contrato. Toda comunidad supone una jerarquización con su autoridad última; y el Jefe de esa comunidad, como el de toda sociedad, ha de tener el poder disciplinario, junto con el de gracia, como parte de la facultad ejecutiva dentro de la sociedad (18).

Pero estos méritos laborales, al extenderse del ámbito particular y limitado de la empresa al nacional, dan lugar a premios estatales, como medallas y condecoraciones de mérito al trabajo, que prestado con heroísmo, desinterés o abnegación es "un servicio que el Estado valora y exalta" (Fuero I, 4). Es la consecuencia de toda la concepción filosófica del trabajo como servicio al bien común. En nuestro Derecho, el D. 14-3-42 revalidó este premio creado con anterioridad (D. D. 22-1-26) y se halla reglamentado en la actualidad por la Orden de 25 abril 1942.

2. *Regulación legal.*—a) Los premios concedidos dentro de la empresa se han de determinar en el Reglamento de Régimen Interior, tanto para la concesión como para fijar su contenido, procurando "ponderar estrechamente las circunstancias del caso para que ningún acto

(17) *Instituciones*, c. 7.

(18) KLANSING: *Die Ehre im Sozial recht* 1934. pág. 400; MANSFELD: *Die soziale Ehre*, 1936, págs. 123 y s.

que lo merezca quede sin premio ni se otorgue jamás a quien no lo haya merecido (19).

Se señalan como *motivos* dignos de premio: los actos heroicos ejecutados por el trabajador con grave riesgo de su vida e integridad personal en evitación de un accidente; *actos meritorios* que, sin llegar al grado de heroísmo anterior, indican una voluntad claramente extraordinaria de evitación de una anomalía grave en bien del servicio; en ambos casos se apreciará como circunstancia, que aumenta el heroísmo y el mérito, el que el trabajador no se hace de servicio y carezca de los medios adecuados para el logro de su intento; el espíritu de servicio reflejado en un modo no formulario y corriente de trabajar, sino con entrega total de las facultades y con decidido propósito manifestado en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la empresa y del público con subordinación de su propia comodidad e interés; el espíritu de fidelidad implícito en un servicio continuado de cuarenta años sin interrupción de excedencia voluntaria, licencias sin sueldo superiores a dos meses y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente; el afán de superación profesional de los trabajadores, que han mejorado su formación teórica y práctica y su experiencia profesional, para ser más útiles en su trabajo y alcanzar categoría superior.

Los premios pueden ser de diferentes modalidades: aumento de pensión de los diversos Seguros laborales, recompensas en metálico desde 25 a 25.000 pesetas, según los casos; aumento de vacaciones; becas y viajes de perfeccionamiento y estudio; condecoraciones y distintivos, diplomas honoríficos, cartas laudatorias, etc.

Su concesión es de iniciativa de la Dirección de la Empresa, que en expediente contradictorio instruido por ella, por su iniciativa o la de los jefes o compañeros de trabajo, han de dar la mayor solemnidad para satisfacción de los interesados y estímulo del personal. Todo premio, que ha de constar en el expediente personal del trabajador, se ha de computar, en la proporción que se establezca, para ascensos y cambios de categoría. Según los casos, la concesión puede repetirse siempre que se repitan las circunstancias de heroísmo, mérito, etcétera, pudiéndose premiar indistintamente con los diversos premios, si bien los actos heroicos se premiarán en todo caso con aumentos de pensión y recompensa en metálico, y en los meritorios con recompensa en metálico, aumento de vacaciones, además de los premios honoríficos. El afán de superación se ha de premiar con becas y viajes de estudio, así como los distintivos de honor para una colectividad puede serlo de modo permanente o temporal.

Estas son las normas generales que tomadas de la Reglamentación de transportes (arts. 113-119) contienen más o menos desarrolladas todas nuestras Reglamentaciones de Trabajo, y cuya determinación y

(19) A. 113 de la Reglamentación Nacional de Transportes por carretera, aprobada por O. 2-12-1947.

concrepción se confía a los Reglamentos de Régimen Interior, marcando así el ámbito de esta potestad de gracia de la Jefatura de Empresa.

b) Los premios estatales al trabajo son en nuestro Derecho vigente de dos clases: "medallas al mérito en el trabajo" y "medalla al sufrimiento en el trabajo". La primera "para enaltecer los actos y servicios laborales prestados individual o colectivamente; "ésta como" premio individual a los productores que en la práctica de sus profesiones u oficios sufran accidente o mutilación o contraigan enfermedad grave que no sean retribuídas a impericia manifiesta, infracción temeraria o causas ajenas a la especial función del trabajo" (art. 3 D. 13-3-42). Ambas concedidas por el Ministerio de Trabajo mediante expediente previo (art. 7 O. 25-4-42), a iniciativa del Ministro, autoridades o a petición fundamentada del interesado. Las dos condecoraciones tienen tres categorías de oro, plata y bronce, subdividida la segunda en dos clases, según la calidad del condecorado, y con derecho a pensión, siempre que se acuerde así por el Consejo de Ministros (art. 8, Orden. 25-4-42).

Se consideran méritos para esta distinción: haber creado o propulsado empresas de reconocida utilidad general, haber prestado servicios relevantes a la riqueza nacional, inventos científicos o técnicos, fomento de las instituciones de carácter social, estimular la previsión y el trabajo, publicación de obras de mérito en el campo laboral, actos de abnegación, fidelidad o heroísmo en el trabajo, creación o dotación de instituciones de formación profesional, mutilaciones o incapacidades a consecuencia del trabajo, no atribuibles a impericia o descuido, constancia en el trabajo, etc. (art. 9, O. 25-4-42).

R É S U M É

Quoique le Droit Pénal du Travail ne soit pas une partie du Droit du Travail dans le sens strict, car celui-ci a un caractère fondamentalement privé, il l'est certainement de la Politique du Travail. Il a trois acceptions ou concepts: comme Droit Pénal dans le sens strict, différent du Droit administratif pénal du travail et de la Politique disciplinaire du travail. Les trois concepts et leurs contenus correspondants ont entre eux de diverses affinités, mais aussi des différences substantielles.

Les fondements juridiques de ce Droit pénal du travail sont génériques et médiats (puissance punitive, disciplinaire ou législative) ou spécifiques et immédiats: parmi ceux-ci leurs fondements sont différents selon ce qu'il s'agisse de délits ou de fautes exclusivement du travail ou non. En tout cas, le contrat de travail ne peut devenir jamais le fondement juridique de ce Droit pénal, mais plutôt l'entrée dans la compagnie ou l'incorporation à celle-ci. On déduit les fondements politiques-économiques de l'importance politique-économique de la so-

ciété, comme unité dans l'économie nationale, qui ne peut pas atteindre ses buts substantiels sans l'efficacité et le réalisme de ce Droit pénal du travail et sans l'autorité et la discipline que celui-ci-garantit.

Les concepts fondamentaux des délits et des fautes du travail ressemblent aux communs: activité, manque de juridicité et culpabilité, avec quelques différences qui émanent des particularités des sujets du travail. La classification varie selon le différent critérium que l'on adopte: gravité différentielle, norme, objet lésé, etc. La typification pénale du travail reste jusqu'à présent en état embryonnaire dans notre Droit et en général dans tout le Droit pénal du travail, quoiqu'elle ait des caractères suffisants pour signaler en eux une typification administrative, une autre politique-économique et enfin une autre contractuelle, fixée par leurs normes respectives et différentes.

On base la Pénologie du travail sur des principes pareils à ceux de la commune; leur classification est fixée premièrement par l'autorité qui impose les peines: juridictionnelles du Magistrat du Travail, administratives du Ministère du Travail et contractuelles de l'entrepreneur. On peut établir d'autres classifications selon le but, selon l'estimation légale commune, etc. La détermination légale, judiciaire, administrative et disciplinaire de l'entrepreneur varie d'après les cas et les sources légales.

Les récompenses ne font pas partie du Droit pénal du travail dans le sens strict, mais de la Politique pénale, science supérieure et intérieure à celle-là: les deux sciences liées par un ordre chronologique et logique aboutissent à une même fin. Il y a deux sortes de récompenses: de l'Etat ou privées de l'entrepreneur, avec différents motifs et fondements pour leur concession, quoique avec une même fin, celle de rendre le travail digne pour obtenir un rendement plus grand, fin qui est la même du Droit pénal du travail dans le sens strict.

S U M M A R Y

Though the Penal Law of Labor is not a part of the Labor Law in the strict sense, because this one is fundamentally of private character, it really is a part of the Labor Policy. It has three meanings or concepts: as Penal Law in the strict sense, which differs from the Administrative Penal Law of Labor and from Disciplinary Policy of Labor. The three concepts and their corresponding contents have some resemblances among them, but some essential differences too.

The juridical fundamental principles of this Penal Law of Labor are either generic and mediate (punitive, disciplinary or legislative power) or specific and immediate; among these ones their principles differ according to them being delicts or mere labor faults. Anyway a labor contract can never become the juridical reason of this Penal Law, but rather the entrance or the incorporation to the firm. The political-economical principles are drawn from the political-economical

importance of the society, a unity within the National Economy, which cannot attain its substantial objects without the efficacy and the reality of this Penal Law of Labor and without the authority and the discipline that it assures.

The fundamental concepts of the labor delicts and faults resemble to the common ones: activity, lack of juridicity and culpability, with some differences which arise from the peculiarities of the labor subjects. The classification changes according to the different criterion that is adopted: differential gravity, rule, damaged object, etc. The penal typification of labor is still in an embryonal state in our Law and generally in the whole Penal Law of Labor, though it has sufficient caracteres to determine in them an administrative typification, a political-economical one and lastly a contractual one, which are fixed by their respective and different rules.

The Labor Penology is based on similar principles as the common one; their classification is fixed principally by the authority which imposes the penalties: jurisdictional ones by the Magistrate of Labor, administrative ones by the Ministry of Labor, and contractual ones by the contractor. Other classifications can be established according to the purpose, to the common legal valuation, etc. The legal, judicial, administrative and disciplinary determination of the contractor changes according to the cases and to the legal sources.

The recompenses are not a part of the Penal Law of Labor in the strict sense, but of the Penal Policy, a superior and former science to that one: both sciences linked together by a logical and chronological order tend to the same object. There are two kinds of recompenses: from the State and private ones, from the contractor, with different motives and reason for their concession, though with the same purpose; that of dignifying the labor for a greater efficiency, purpose which is also the same of the Penal Law of Labor in the strict sense.

SECCION LEGISLATIVA

El anteproyecto de Código penal mejicano de 1949 para el distrito y Territorios federales

EUGENIO CUELLO CALON

Catedrático de Derecho penal de la Universidad de Madrid

El primer Código penal mejicano, para el Distrito y Territorios federales, obra de Martínez de Castro, promulgado en 1871, era una obra legislativa de tipo clásico con marcados rasgos correccionalistas. En 1929 se promulgó y entró en vigor un nuevo código, obra de José Almaraz, que aspiraba a romper con los viejos moldes de la escuela clásica y a orientar la represión, conforme a los postulados positivistas, sobre las bases de la defensa social, la responsabilidad legal y el criterio de la peligrosidad, cuerpo legal de corta vida, derogado en 1931 por el código hoy vigente de 14 de agosto de 1931, que entró a regir el 17 de septiembre del mismo año.

Los redactores de éste no se propusieron seguir una determinada orientación científica, sin duda aleccionados por las dificultades que para su aplicación encontró la ley de 1929, procuraron hacer un código práctico y adaptado a las realidades de su país. "Ninguna escuela, ni doctrina, ni sistema penal alguno declararaba Teja Zabre, presidente de la Comisión redactora, puede servir para fundar íntegramente la construcción de un código penal. Sólo es posible seguir la tendencia ecléctica y pragmática, o sea práctica y realizable." "El código penal de 1931, escribe el Prof. Carrancá Trujillo, no es, desde luego, un código penal a cualquiera de las escuelas conocidas. Respetuoso de la tradición mexicana, su arquitectura formal, con más de una originalidad, sin embargo, es la de todos los códigos del mundo, incluso el mexicano de 1871, pero, por otra parte, en su dirección interna acusa importantes novedades a las que se agrega lo que de auténtica modernidad había recogido el código penal de 1929." Las manifestaciones de estos penalistas reflejan bien claramente sus principales directrices.

El anteproyecto que vamos a exponer, más que a comentar, no encierra reformas sustanciales, ni novedades revolucionarias, su orientación doctrinal es la misma orientación pragmática del Código vigente, en realidad no es más que una considerable mejora técnica de éste con su mismo espíritu, su mismo contenido e idéntico plan, sin embargo, introduce numerosas innovaciones que en su mayoría merecen, por su importancia, ser puestas de relieve.

El anteproyecto, siguiendo al texto vigente, se inicia con un título preliminar, idéntico en ambos, que contiene las normas relativas a su aplicación territorial. Siguen las "Reglas generales sobre delitos y responsabilidad" en las