



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Facultad de Derecho

Trabajo de Fin de Grado

FAVORECEMENTO DA INMIGRACIÓN IRREGULAR E
VULNERACIÓN DOS DEREITOS DOS TRABALLADORES

FAVORECIMIENTO DE LA INMIGRACIÓN IRREGULAR Y
VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

ENCOURAGEMENT OF IRREGULAR IMMIGRATION AND
VIOLATION OF THE RIGHTS OF WORKERS

Cristina Rodríguez Cao

Tutora: Silvia Rodríguez López

Doble Grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas

Curso académico 2021/22

Trabajo de Fin de Grado presentado en la Facultad de Derecho de la
Universidad de A Coruña para la obtención del Grado en Derecho

ÍNDICE

I. ABREVIATURAS.....	3
II. ANTECEDENTES DE HECHO.....	4
III. CUESTIÓN 1	5
III.1. Calificación penal de los hechos llevados a cabo por Carlos, Isak y Marta.....	5
III.2. Concurrencia de circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal ..	13
III.3. Concurrencia de infracción administrativa.....	14
IV. CUESTIÓN 2	15
IV.1. Competencia territorial	16
IV.2. Partes legitimadas en el proceso	17
IV.3. Tipo de procedimiento a seguir	19
V. CUESTIÓN 3	20
V.1.Requisitos legales y procedimiento a seguir para la solicitud de la autorización de trabajo y residencia.....	20
V.2.Eficacia legal de la autorización inicial de trabajo y residencia	24
VI. CUESTIÓN 4.....	26
VI.1. Calificación jurídica de los hechos cometidos por Antonio Ramírez	26
VI.2. Abuso de situación de necesidad	29
VI.3. Rango probatorio del acta de infracción.....	30
VI.4. Posible indemnización a Hamid	31
VII. CUESTIÓN 5	32
VII.1. Eficacia del contrato de trabajo efectuado con Antonio Ramírez	32
VII.2. Posible indemnización por despido	33
VIII. CONCLUSIONES.....	38

IX. BIBLIOGRAFÍA.....	40
X. APÉNDICE JURISPRUDENCIAL.....	42
XI. APÉNDICE LEGISLATIVO.....	44

I. ABREVIATURAS

Art.: Artículo

CE: Constitución Española

Coord.: Coordinador

CP: Código Penal

Dir.: Director

ERE: Expediente de Regulación de Empleo

ET: Estatuto de los Trabajadores

IPREM: Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples

LECrím: Ley de Enjuiciamiento Criminal

LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

LO: Ley Orgánica

LPAC: Ley de Procedimiento Administrativo Común

LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

P.: Página

Pp.: Páginas

SAP: Sentencia de la Audiencia Provincial

SMI: Salario Mínimo Interprofesional

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

II. ANTECEDENTES DE HECHO

La empresa Constructoras Basalo S.L.U. comenzó a elaborar ofertas falsas de empleo para ciudadanos extranjeros de origen marroquí en el año 2020. El dueño disponía de un colaborador (Isak Méndez) que recibía 2.000€ por captar a ciudadanos en Marruecos a cambio de una cantidad de 10.000€ con la promesa de ofrecerles un trabajo a su llegada a España, regularizando su situación a través de las ofertas de trabajo ficticias presentadas por Carlos, el dueño de la empresa, ante la Subdelegación del Gobierno de León.

Sin embargo, una vez en España, eran dados de alta durante un breve periodo de tiempo en la Seguridad Social, pero sin ni siquiera trabajar en la citada empresa, puesto que posteriormente eran dados de baja, alegando baja voluntaria del trabajador.

Estas prácticas no se limitaban a la empresa de Carlos, sino que al iniciar esta una relación sentimental con Marta Canuria, procedieron de la misma forma ante la Subdelegación del Gobierno de León con la empresa de ella (Limpieza a la Carta S.L.U), haciéndole creer a esta que los trabajadores los necesitaba Carlos para su empresa, pero siendo consciente de que nunca llegarían a desempeñar trabajo alguno en la suya, y de que dichas ofertas eran ficticias.

Entre uno de los ciudadanos extranjeros que llegaron a España estaba Hamid Meznie, que ante la situación descrita se vio obligado a buscar otro trabajo: en la granja Finca Ramírez S.LU., situada en Zaragoza y dirigida por Antonio Ramírez.

Hamid trabajaba en condiciones completamente desfavorables, alojado en la paridera, que carecía de las condiciones adecuadas de salubridad y habitabilidad.

En enero de 2021 tuvo lugar una inspección de trabajo, levantando la inspectora una infracción grave en materia de riesgos laborales con propuesta de sanción económica en grado medio; y otra acta en materia de relaciones laborales con propuesta de sanción máxima, ya que tampoco se respetaban los descansos semanales del trabajador (únicamente se le concedían 30 días de vacaciones al año).

Finalmente, fue despedido el 1 de enero de 2022 por formalización de un ERE.

III. CUESTIÓN 1

III.1. Calificación penal de los hechos llevados a cabo por Carlos, Isak y Marta

En primer lugar, se llevará a cabo la calificación penal de los hechos cometidos por Carlos, Isak y Marta, para continuar con el análisis de las circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal, y finalmente, determinar la concurrencia de infracción administrativa.

a. Delito contra los derechos de los trabajadores o contra los derechos de los ciudadanos extranjeros

De acuerdo con las acciones cometidas por Carlos, Isak y Marta, podría plantearse la existencia de varios delitos que examinaremos a continuación.

En primera instancia, un delito contra los derechos de los trabajadores, en virtud de lo dispuesto en los artículos 312.2 y 313 del Código Penal¹, que versan del siguiente modo:

Artículo 312.

1. Ser castigados con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses, los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra.
2. En la misma pena incurrirán quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, y quienes empleen a los dichos 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.

Artículo 313.

El que determinare o favoreciere la emigración de alguna persona a otro país simulando contrato o colocación, o usando de otro engaño semejante, será castigado con la pena prevista en el artículo anterior.

Pues bien, por una parte, si nos centramos en el análisis del artículo 312, los comportamientos castigados son: traficar con mano de obra, reclutar o determinar a personas a abandonar su puesto de trabajo y emplear a extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones desfavorables.

La primera de las figuras sanciona los actos no autorizados de cesión o colocación de mano de obra, y en este sentido, el precepto contempla ciertas causas en las que el legislador presume *iuris et de iure* la cesión ilegal, sin que esto impida que también pueda calificarse como ilegal en otras situaciones. Dichas causas expresamente contempladas son: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a la mera puesta a disposición de los trabajadores de la cedente a la cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad u organización propia o no cuente con los medios necesarios (Suárez-Mira Rodríguez, Judel Prieto y Piñol Rodríguez, 2018, pp. 487-497). Como se puede comprobar, en este supuesto no encajaría la situación de Hamid, ya que no se produce ningún tipo de cesión de mano de obra.

En la segunda de las figuras existen dos formas comisivas que serán: la que exige la oferta y posterior celebración de un contrato laboral con engaño, bastando para la consumación del delito la celebración del contrato; y la que requiere un abandono del

¹ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado, 24 de noviembre de 1995.

puesto de trabajo como consecuencia de la oferta falsa. La situación de Hamid podría encajar aquí dentro de la primera forma comisiva, dado que efectivamente se produce un engaño tanto con respecto a la oferta como en la posterior celebración del contrato.

La tercera modalidad alude a la contratación de extranjeros sin permiso de trabajo. Esta última no requiere uso de engaño o abuso de situación de necesidad, pero sí que se derive en unas condiciones desfavorables para el trabajador (Suárez-Mira Rodríguez, Judel Prieto y Piñol Rodríguez, 2018, pp. 487-497). En esta modalidad no encajarían los hechos de nuestro caso, puesto que, aunque se analizará en sucesivas cuestiones la eficacia de la autorización de residencia y trabajo, *a priori* se nos dice que sí la tiene, y además, los hechos se adecúan mejor a lo dispuesto en el párrafo anterior.

La jurisprudencia determina que el art. 312 CP resulta aplicable a aquellos casos en que se trata de situaciones de explotación de los trabajadores por cuenta ajena, que integran ilícitos laborales criminalizados. En este sentido, la STS 1908/2017, de 17 de mayo², indica que: “ha de tratarse de una verdadera relación laboral, es decir prestación de servicios por cuenta ajena, habitualidad en los mismos, dependencia, retribución y jornada legal”. En el caso que nos atañe, directamente no llega a haber una verdadera relación laboral, puesto que Hamid en ningún momento trabaja para la empresa que falsamente le contrata, de modo que no resultaría aplicable en este caso el artículo 312, pues no hay ni prestación de servicios por cuenta ajena, habitualidad, retribución, ni jornada alguna.

Por otra parte, en lo relativo a la aplicación del artículo 313, el dilema radica sobre si entra en juego este artículo o, por el contrario, encajan los hechos en el tipo penal descrito por el artículo 318 bis, cuestión que se dirime en sucesivos párrafos.

Así, en lo que respecta a la interpretación del artículo 313, se cumplen los requisitos para su aplicación, ya que se está favoreciendo la emigración de personas a otro país simulando contratos. Tanto Carlos como Marta e Isak determinaron la emigración, no solo de Hamid, sino también de otros marroquíes a España simulando ofertas de trabajo.

Es requisito fundamental que la emigración se instrumentalice a través de la simulación de contrato o colocación, o usando de otro engaño, de tal forma que, aunque se deja abierta la posibilidad de los medios a través de los cuales puede llevarse a cabo, necesariamente habrá de mediar una maniobra falaz. Además, conviene destacar que, a efectos de aplicación del art. 313 CP, se incluyen movimientos migratorios producidos entre distintos países, resultando indiferente donde comience el viaje. Se trata, por lo tanto, de una interpretación amplia del término emigración (Villacampa Estiarte y Salat Paisal, 2016, pp. 683-738).

En este sentido, recuerda la STS 1152/2005, de 24 de febrero³, que el Acuerdo del Pleno no Jurisdiccional de la Sala 2ª del Tribunal Supremo, de 9 de febrero de 2005, ha establecido que el término "emigración" no se circunscribe únicamente a la salida del trabajador desde España a un tercer país, sino que incluye también la llegada del mismo a nuestro territorio proveniente de otro lugar, de modo que los hechos acaecidos en este caso encajarían en esta interpretación, resultando aplicable el art. 313 CP.

² ECLI:ES:TS:2017:1908

³ ECLI:ES:TS:2005:1152

En otro orden de cosas, y como previamente se mencionaba, podría apreciarse también un delito contra los derechos de los ciudadanos extranjeros, previsto en el artículo 318 bis CP, apartado 1, puesto que tanto Carlos, como Marta e Isak ayudan a Hamid y a otros ciudadanos marroquíes a entrar en España vulnerando intencionadamente la legislación.

Artículo 318 bis.

1. El que intencionadamente ayude a una persona que no sea nacional de un Estado miembro de la Unión Europea a entrar en territorio español o a transitar a través del mismo de un modo que vulnere la legislación sobre entrada o tránsito de extranjeros, será castigado con una pena de multa de tres a doce meses o prisión de tres meses a un año.

Los hechos no serán punibles cuando el objetivo perseguido por el autor fuere únicamente prestar ayuda humanitaria a la persona de que se trate.

Si los hechos se hubieran cometido con ánimo de lucro se impondrá la pena en su mitad superior.

Este artículo alude a situaciones en que se ayude a entrar a territorio español a una persona no nacional de un Estado miembro de la Unión vulnerando la legislación sobre entrada (Villacampa Estiarte, 2016, pp. 739-768). Descripción en la que podrían encajar los hechos cometidos por Carlos, Marta e Isak.

Sin embargo, como se expone en sucesivos párrafos, la conducta típica del artículo 318 bis no se corresponde mecánicamente con el mero incumplimiento de la norma en materia de extranjería, sino que se exige una afectación negativa relevante de los derechos de los ciudadanos extranjeros. Asimismo, en lo que respecta a la consumación, no es necesario haber entrado en territorio aduanero, resultando suficiente la realización de cualquier acto que suponga el favorecimiento de ese tráfico (Suárez-Mira Rodríguez, Judel Prieto, Piñol Rodríguez, 2018, pp. 498-501).

Pues bien, una vez analizada la literalidad de los dos artículos, y dada la posibilidad de aplicación de los mismos a este caso (313 y 318 bis), acudiremos a la jurisprudencia para resolver si es posible la aplicación conjunta de ambos delitos o de uno u otro.

Con la redacción previa a la modificación del Código Penal por la Ley Orgánica 1/2015⁴, en la que solamente se mencionaba en el artículo 318 bis el tráfico ilegal, tal y como se recoge en la sentencia a la que posteriormente se alude, existían dos interpretaciones posibles. Según una primera postura, para la aplicación de este precepto era necesario que se viese afectada de alguna forma la dignidad de la víctima a causa de la operación de tráfico de personas. Por otra parte, una segunda interpretación sostiene que podría considerarse que el tipo no se refería a la dignidad del sujeto, sino que el bien jurídico protegido es el interés del Estado en control de los flujos migratorios.

Ambas interpretaciones contrapuestas obtuvieron solución en el momento en que el legislador equiparó la conducta en ambos preceptos, de modo que la inmigración clandestina debe tener el mismo significado en ambos casos y no deben existir grandes diferencias en lo que atañe a la gravedad de la misma. Por lo tanto, en palabras de la doctrina de la Fiscalía General del Estado: “la reforma obedece a la necesidad de acabar con la existencia de dos entidades criminológicas idénticas en las que no está justificada

⁴ Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado, 31 de marzo de 2015.

una respuesta penal íctica distinta se que el sujeto pasivo fuere trabajador o no”. Lo que viene a decírsenos, por tanto, es que cuando se trate de un trabajador, esto no puede suponer una disminución en la intensidad de la protección de sus derechos. Sin embargo, no se aportan elementos valorativos que permitan esa diferenciación. En el art. 318 bis CP se utiliza el término “personas” en lugar de “trabajadores”, que aparece en el art. 313CP, y esto se debe a los problemas de prueba que se producían para acreditar que el motivo de llegada a territorio español era el trabajo (Fiscalía General del Estado, 2011).

De este modo, el criterio para la aplicación de un artículo u otro, no vendrá dado únicamente por su condición de trabajador, sino por los derechos a los que se afecte. De ahí que cuando se trate de personas que son o pretender ser trabajadores, y se altere únicamente su esfera laboral, se aplique el artículo 313; mientras que la inmigración clandestina o el tráfico ilegal de personas, en condiciones tales que resulten privados de las posibilidades de ejercitar de forma razonable sus derechos fundamentales, o seriamente dificultados para ello, tanto durante el traslado como en el lugar de destino, determinará la aplicación del artículo 318 bis 1. En esta línea se pronuncia, la SAP de Gran Canaria 1959/2021, de 18 de octubre⁵, que dispone lo siguiente: “la justificación de ambos preceptos debe hallarse en la protección penal de los derechos de unas personas que, por sus características, pueden verse vulnerados”. La sentencia añade que:

Las personas víctimas de las acciones ilícitas relativas a la inmigración clandestina o del tráfico ilegal, se encuentran generalmente en una situación de desvalimiento que las priva de derechos efectivos, entre ellos de los más fundamentales. Es por tal motivo que tales conductas serán en principio encuadrables en estos preceptos, salvo que la prueba de los hechos incorpore otros aspectos valorables que excluyan esa situación.

Lo que viene a determinar la sentencia, por lo tanto, es la aplicación del artículo 318 bis a aquellos casos de inmigración clandestina que conlleven una situación de ilegalidad que repercuta negativamente sobre las posibilidades de ejercitar los derechos básicos o fundamentales de las víctimas. Así, continúa afirmando que:

Cuando se trata de los derechos propios de las personas, derivados de su condición humana, se aplicará el artículo 318 bis. Cuando los derechos afectados son solamente los propios y característicos del trabajador, es decir, derechos relacionados con su esfera laboral, se aplicará el artículo 313. Por lo tanto, el artículo 313 solamente será aplicable cuando la inmigración clandestina suponga la existencia de riesgo para los derechos del individuo como trabajador, es decir, sus derechos en relación con las posibilidades de optar a un trabajo legal, a un salario digno y al conjunto de prestaciones y garantías que corresponden al trabajador legalmente situado en el país. Pero sin afectar a otros derechos que le corresponden como persona.

En el caso de Hamid, resulta evidente que al llegar a España se encuentra en una situación difícil, puesto que se trata de un país que no es el suyo y se ve obligado a buscar una ocupación por sus propios medios para poder sobrevivir, pero se puede deducir que dichas dificultades se limitan al ámbito laboral, puesto que no resulta privado de la posibilidad de ejercitar sus derechos fundamentales ni durante el traslado ni una vez que llega a territorio español, criterio que no se cumple y es exigido para la aplicación del art. 318 bis.

En base a lo expuesto, por lo tanto, puede entenderse aplicable a Carlos, Marta e Isak lo dispuesto en el art. 313, puesto que se afectan sus derechos en la esfera laboral, y

⁵ ECLI:ES:APGC:2021:1959

no así el 318.bis, pensado para casos donde se vean restringidos, además, otro tipo de derechos fundamentales, delito que en este caso no concurre.

b. Delito de falsedad documental

En lo que respecta a la presentación de las ofertas de trabajo ficticias por parte de Carlos y Marta, podría considerarse vulnerado el artículo 392 CP, en consonancia con el artículo 390.1.2 CP, ya que podría tratarse de un delito de falsedad documental al simular tales documentos presentados ante la Subdelegación del Gobierno de León.

Artículo 392.

1. El particular que cometiere en documento público, oficial o mercantil, alguna de las falsedades descritas en los tres primeros números del apartado 1 del artículo 390, será castigado con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

Artículo 390.

1. Será castigado con las penas de prisión de tres a seis años, multa de seis a veinticuatro meses e inhabilitación especial por tiempo de dos a seis años, la autoridad o funcionario público que, en el ejercicio de sus funciones, cometa falsedad:

1º. Alterando un documento en alguno de sus elementos o requisitos de carácter esencial.

2º. Simulando un documento en todo o en parte, de manera que induzca a error sobre su autenticidad.

3º. Suponiendo en un acto la intervención de personas que no la han tenido, o atribuyendo a las que han intervenido en él declaraciones o manifestaciones diferentes de las que hubieran hecho.

De entre las causas recogidas en el artículo 390.1 CP se excluye el apartado 4 de dicho artículo con respecto a la falsedad documental cometida por un particular, es decir, no se puede esgrimir como causa faltar a la verdad en la narración de los hechos. La razón de dicha exclusión está en que los particulares, al contrario que los funcionarios públicos, no están obligados a decir la verdad.

Sin embargo, la línea interpretativa mayoritaria aboga por un delito de falsificación de documento público cometido por un particular al entender que se produce una simulación total del documento, apta para inducir a error sobre su autenticidad. Así lo expone la STS 2887/2016, de 2 de junio⁶, del siguiente modo:

El Pleno no jurisdiccional de la Sala 2ª del TS de 26 de febrero de 1999 se pronunció por mayoría a favor de esta tesis, es decir, a favor de incriminar como falsedad ideológica la creación de documentos falsos en su contenido, al reflejar una operación inveraz por inexistente, aunque no concurrieran falsedades materiales en el documento emitido.

Lo que viene a decírsenos, por lo tanto, es que los Tribunales de Justicia, vinculados por el principio de legalidad, deben evitar una interpretación que conduzca al absurdo, e interpretar las normas de acuerdo con su finalidad esencial, que es la de producir efectos jurídicos propios:

Por ello -acaba afirmando la sentencia de 29 de enero de 2003 - en la opción entre una interpretación reductora, basada en otorgar a un término legal un significado que no se corresponde con el lenguaje usual, y que produce como consecuencia la privación a la norma de cualquier funcionalidad y utilidad, y otra interpretación más lata, que es la conforme a la interpretación usual de los términos empleados por el Legislador, y que

⁶ ECLI:ES:TS:2016:2887

además es la que le otorga sentido y efectividad al precepto, hemos de inclinarnos por esta última. Y ello porque ha de estimarse que el Legislador, que únicamente ha dejado vigentes tres modalidades de falsedad para los delitos cometidos por particulares, no iba a tipificar una modalidad desprovista de todo contenido.

A modo de recapitulación, podemos concluir que la falsificación en documento público y demás documentos equiparados, cuando ésta sea cometida por un particular, como es el caso que nos atañe, será castigada por cualquiera de las tres primeras causas recogidas en el art. 390.1 CP. Además, la conducta falsaria requiere la existencia de un elemento subjetivo de engaño con la pretensión de alterar la verdad (González Cussac, 2019, pp. 658-659).

En lo que respecta a la forma de intervención del sujeto en la realización de la conducta típica, en nuestro supuesto resulta evidente que los sujetos no se limitan a traficar o hacer uso de documento falso, sino que cometen abiertamente dicha falsedad (art. 392.1 CP). En este caso, tanto Marta como Carlos simulaban totalmente los documentos presentados ante la Subdelegación del Gobierno de León, induciendo a error sobre su autenticidad, al manifestar que se trataba de ofertas de trabajo con la intención de contratar a los extranjeros, cuando realmente no era así, por lo que se aprecia la existencia de falsedad documental.

c. Concurso de delitos

Hablamos de concurso de delitos cuando se cometen varios hechos punibles como consecuencia de una o más acciones. Así pues, diferenciamos los siguientes tipos de concurso: el concurso real se aprecia cuando una pluralidad de hechos da lugar a una pluralidad de delitos, el concurso ideal supone una unidad de hecho y una pluralidad de infracciones, y por último, el concurso medial, que existe cuando uno de los delitos es medio necesario para cometer otro (Orts Berenguer y González Cussac, 2019, pp. 482-489).

En el caso que nos concierne, podría apreciarse un concurso de delitos medial, pues para llegar a cometer el delito contra los derechos de los trabajadores (art. 313), resulta medio necesario la comisión del delito de falsedad documental (art. 392).

Por otra parte, podría incluso plantearse la posibilidad de aplicar un concurso ideal entre los delitos de los arts. 313 y 318 bis. Sin embargo, dicha posibilidad queda totalmente descartada, desde el momento en que se delimita la aplicación de uno u otro artículo en función de si se ven afectados los derechos fundamentales de los ciudadanos extranjeros o se limita únicamente al ámbito laboral sin producirse una afectación de esos derechos más básicos, como ya se ha explicado previamente en apartados anteriores. Es por ello que nos centraremos en el concurso medial.

En este sentido, la Circular 4/2015 de la Fiscalía General del Estado, sobre la interpretación de la nueva regla penológica prevista para el concurso medial de delitos establece lo siguiente:

El CP se limita a distinguir dos supuestos: cuando un solo hecho constituya dos o más delitos (concurso ideal), y cuando uno de ellos sea medio necesario para cometer el otro (concurso medial).

Siguen siendo pues, aplicables, los criterios jurisprudencialmente consolidados para determinar cuándo nos encontramos ante un concurso medial. Debe partirse de que en el

concurso medial no hay un solo hecho sino dos perfectamente diferenciados, pero interconectados en una relación teleológica de medio a fin, relación de necesidad que debe ser entendida en un sentido concreto y taxativo, no bastando el plan subjetivo del autor sino que será preciso que en el caso concreto un delito no pueda producirse objetivamente sin otro delito que esté tipificado como tal de forma independiente.

De este modo, la dificultad para dirimir la existencia de un tipo de concurso u otro radicará en que los hechos encajen o no en lo que pueda entenderse como medio necesario, requisito exigido en el concurso medial.

La STS 6608/2002, de 9 de octubre⁷, afirma que:

La determinación de cuándo un delito es medio necesario para cometer otro, no debe ser valorada en abstracto, sino en un sentido concreto y en relación específica con el fin último perseguido por el autor o autores de los diferentes hechos delictivos [...] aunque tampoco cabe exigir una necesidad absoluta, pues esa exigencia chocaría con el concurso de leyes en la medida que supondría la concurrencia de dos leyes en aplicación simultánea.

El criterio para poder determinar la existencia de necesidad es comprobar si existe conexión entre los delitos cometidos. La STS 2278/2003, de 2 de abril⁸, nos blinda un ejemplo al tratar la comisión de un delito fin: la estafa, para el cual resulta necesario llevar a cabo un engaño que se materializa a través de otro delito, como falsedades, uso de nombre supuesto, etc. Está claro, por lo tanto, que teniendo en cuenta las exigencias de conexión lógica, temporal y espacial, la acción resulta necesaria. De cualquier modo, el requisito de que el primer delito sea medio necesario para cometer el otro, no significa que deba ser absolutamente imprescindible para ello.

En el caso que nos concierne, resulta evidente que la comisión del delito de falsedad documental es necesaria para poder llevar a cabo el delito contra los derechos de los trabajadores. Desde un punto de vista totalmente objetivo, resultaría imposible que los inmigrantes hubieran llegado a España, afectando así a sus derechos como trabajadores una vez en territorio español, sin haber elaborado y presentado previamente los documentos falsos ante la Subdelegación del Gobierno de León.

Por otra parte, puesto que los hechos constatados no se limitaron a una única ocasión, sino que se dedicaron a presentar ofertas de trabajo falsas hasta en veinte ocasiones, deberíamos plantearnos la posibilidad de aplicar un delito continuado, previsto en el artículo 74 CP, que en su apartado primero dispone lo siguiente:

Artículo 74.

1. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el que, en ejecución de un plan preconcebido o aprovechando idéntica ocasión, realice una pluralidad de acciones u omisiones que ofendan a uno o varios sujetos e infrinjan el mismo precepto penal o preceptos de igual o semejante naturaleza, será castigado como autor de un delito o falta continuados con la pena señalada para la infracción más grave, que se impondrá en su mitad superior, pudiendo llegar hasta la mitad inferior de la pena superior en grado.

En apoyo de todo lo anterior, y en la misma línea que establece la jurisprudencia recogida en la SAP de Barcelona 3249/2008, de 8 de abril⁹, estaríamos hablando de Carlos y Marta como coautores de un delito continuado de falsedad documental en concurso

⁷ ECLI:ES:TS:2002:6608

⁸ ECLI:ES:TS:2003:2278

⁹ ECLI:ES:APB:2008:3249

medial con un delito continuado contra los derechos de los trabajadores. La propia sentencia alude a un caso similar donde el fallo condena a un individuo en este sentido, probando que: “existe un concurso medial entre el delito contra los derechos de los trabajadores y el delito de falsedad documental, porque efectivamente, la confección de ofertas falsas de empleo era medio necesario para obtener la regularización de los trabajadores y con ella la entrada en España”.

Hablamos de delito continuado de falsedad documental dado que realizan una pluralidad de acciones (confección de diversas ofertas falsas de empleo) que ofenden a varios sujetos, infringiendo el mismo precepto penal: art. 392, en relación con el art. 390.1.2.

Asimismo, se aplicaría un delito continuado contra los derechos de los trabajadores, puesto que favorecen la emigración de otras personas en repetidas ocasiones, es decir, ofendiendo a varios sujetos e infringiendo el mismo precepto penal: art. 313.

En cuanto a la autoría y participación, Carlos y Marta pueden ser considerados coautores, puesto que tanto uno como otro toman parte en la ejecución del hecho, en base a un plan conjunto acordado por ambos, donde Carlos es quien le hace llegar a Marta toda la documentación de los ciudadanos marroquíes, para que ella la presente a nombre de su empresa ante la Subdelegación del Gobierno de León.

De la redacción del caso se deduce que, tanto Carlos como Marta, conocen los delitos a cometer y muestran aceptación y voluntad de hacerlo. Aunque es él quien se lo propone a ella alegando que necesita trabajadores para su empresa y que así los conseguirá con mayor rapidez, Marta es plenamente conocedora en todo momento de que se trata de ofertas de trabajo falsas a nombre de su empresa ya que dichos trabajadores no llegan a desempeñar un cargo en “Limpieza a la Carta S.L.U.” en ningún momento.

En conclusión, en lo que respecta a la calificación penal de los hechos en su globalidad, tanto Carlos como Marta podrían ser considerados coautores de un delito continuado de falsedad documental en concurso medial con un delito continuado contra los derechos de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 74, 313 y 392, este último en relación con el 390.1.2, todos ellos del Código Penal.

Así pues, podrían enfrentarse a penas de prisión de 2 a 5 años y multa de 6 a 12 meses por la comisión del delito tipificado en el artículo 313 CP, y prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses por el art. 392 CP. Según lo dispuesto en el art. 74, dado que se trata de un delito continuado, se les castigará con la pena señalada para la infracción más grave, que se impondrá en su mitad superior, pudiendo llegar hasta la mitad inferior de la pena superior en grado.

Por su parte, Isak, podría ser condenado como coautor de un delito continuado contra los derechos de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 74 y 313 del Código Penal, puesto que llega a un acuerdo con Carlos para captar a los extranjeros, teniendo el dominio funcional del hecho, conociendo totalmente el delito que va a cometer y mostrando su aceptación y voluntad de hacerlo.

De este modo, podría enfrentarse a penas de prisión de 2 a 5 años y multa de 6 a 12 meses por la comisión del delito tipificado en el artículo 313 CP, pena que, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 74, por tratarse de delito continuado, se impondría en su mitad superior, pudiendo llegar hasta la mitad inferior de la pena superior en grado.

En su caso no sería aplicable el delito de falsedad documental, puesto que él no se dedicó a elaborar ni intervino en los documentos relativos a las falsas ofertas de trabajo, hechos que sí llevaron a cabo Carlos y Marta.

III.2. Concurrencia de circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal

En base a lo establecido en el artículo 21 CP, relativo a las circunstancias que atenúan la responsabilidad criminal, se puede concluir que en este caso no procede la aplicación de ninguna de ellas a ninguno de los 3 coautores.

En otro orden de cosas, el artículo 22 CP, en sus apartados 3 y 4, versa del siguiente modo:

Artículo 22.

Son circunstancias agravantes:

3ª. Ejecutar el hecho mediante precio, recompensa o promesa.

4ª. Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, 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, con independencia de que tales condiciones o circunstancias concurren efectivamente en la persona sobre la que recaiga la conducta.

Por una parte, la agravante recogida en el apartado 3, podría entenderse aplicable al caso; sin embargo, la jurisprudencia del TS en diversas sentencias, como la que al final del presente párrafo se menciona, excluye su aplicación en circunstancias como esta. En este supuesto no estamos ante una persona contratada por Carlos, sino ante una propuesta que incluye el acuerdo de que Isak será el encargado de tratar directamente con los ciudadanos extranjeros para, una vez recibido el dinero, compartirlo con él. De este modo, no puede afirmarse la concurrencia de la agravante de precio. En esta línea se pronuncia la STS 825/2016, de 3 de marzo¹⁰, al indicar que:

No nos hallamos ante aquel supuesto en el que una persona es "contratada" [...] para que, a cambio de un precio o una recompensa, ejecute materialmente el ilícito, sino ante una propuesta que incluye el "acuerdo" de que aquel a quien se le encomienda la ejecución del delito en vez de quedarse con el botín obtenido en su totalidad lo comparta con quien le propone su comisión.

Por otra parte, con respecto a la aplicación de la agravante recogida en el apartado 4, realmente lo que motivó a Carlos, Marta e Isak a cometer los delitos mencionados, no fue la raza, etnia o nación de la que procedían Hamid y el resto de ciudadanos marroquíes. El racismo engloba las actitudes basadas en prejuicios raciales y comportamientos discriminatorios. Quien comete un delito por motivos racistas lo hace porque tiene un perjuicio racial o étnico. Ello implica actuar motivado por odio discriminatorio hacia una raza o hacia una etnia (Díaz López, 2012, pp. 286-287).

En este caso, no se trata de la comisión de un delito llevado a cabo por un sentimiento de odio hacia los ciudadanos extranjeros, sino que el hecho de que sean extranjeros es una circunstancia que confluente y de la cual se aprovechan, porque no

¹⁰ ECLI:ES:TS:2016:825

cuentan con permiso de trabajo ni de residencia, pero no subyace ese motivo racista que justificaría la aplicación de dicha agravante.

En conclusión, no resultan aplicables ninguna de las circunstancias modificativas de la responsabilidad penal.

III.3. Concurrencia de infracción administrativa

En el ámbito administrativo deberemos traer a colación la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social¹¹, también conocida como Ley de Extranjería.

En este sentido, los hechos acaecidos podrían enmarcarse en los siguientes preceptos, incurriendo en infracciones graves o muy graves.

Artículo 53. Infracciones graves.

1. Son infracciones graves:

c) Incurrir en ocultación dolosa o falsedad grave en el cumplimiento de la obligación de poner en conocimiento de las autoridades competentes los cambios que afecten a nacionalidad, estado civil o domicilio, así como incurrir en falsedad en la declaración de los datos obligatorios para cumplimentar el alta en el padrón municipal a los efectos previstos en esta Ley, siempre que tales hechos no constituyan delito. Cuando cualquier autoridad tuviera conocimiento de una posible infracción por esta causa, lo pondrá en conocimiento de las autoridades competentes con el fin de que pueda instruirse el oportuno expediente sancionador.

Artículo 54. Infracciones muy graves.

1. Son infracciones muy graves:

b) Inducir, promover, favorecer o facilitar con ánimo de lucro, individualmente o formando parte de una organización, la inmigración clandestina de personas en tránsito o con destino al territorio español o su permanencia en el mismo, siempre que el hecho no constituya delito.

f) Simular la relación laboral con un extranjero, cuando dicha conducta se realice con ánimo de lucro o con el propósito de obtener indebidamente derechos reconocidos en esta Ley, siempre que tales hechos no constituyan delito.

En primer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53.1.c), podríamos hablar de una infracción grave por incurrir en falsedad, tanto Carlos como Marta, en la declaración de los datos obligatorios para cumplimentar el alta en el padrón municipal, puesto que toda la documentación falsa fue presentada ante la subdelegación del Gobierno de León para obtener el permiso de trabajo y de residencia, y consecuentemente también, el padrón municipal.

En segundo lugar, en base a lo establecido en el artículo 54.1.b), podríamos hablar de una infracción muy grave por inducir, promover o facilitar con ánimo de lucro, tanto Carlos como Isak, la inmigración clandestina de personas con destino al territorio español. No se consideraría así el caso de Marta, puesto que de ella no nos consta que haya percibido cantidad alguna derivada de tales hechos.

Por último, de acuerdo con lo expuesto en el artículo 54.1.f), también podría incurrir en infracción muy grave Carlos por simular, con ánimo de lucro, la relación

¹¹ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Boletín Oficial del Estado, 1 de febrero del 2000.

laboral con los ciudadanos marroquíes. No resultaría aplicable a Marta, pues como previamente se menciona, ella no percibe ninguna contraprestación a cambio.

En definitiva, en los supuestos expuestos podrían encajar los hechos cometidos por los tres partícipes, pero ello teniendo en cuenta que las sanciones administrativas se aplicarán siempre y cuando los hechos no constituyan delito.

La complejidad de la materia socio-laboral exige tener que acudir en reiteradas ocasiones al Derecho laboral para enmarcar correctamente las conductas delictivas. El límite entre la conducta delictiva y la atípica es muy confuso: en general se afirma que los ilícitos penales se ciñen a conductas más graves, mientras que el ámbito administrativo se deja a cuestiones de menor entidad (Sánchez Carrión, 1999, pp. 1-5).

En base a todo lo anterior y en vista de los hechos acaecidos, se pone de manifiesto que la aplicación de la Ley de Extranjería se reserva a casos más laxos que los previstos en el Código Penal. Así lo reafirma la SAP de Sevilla 2176/2001, de 14 de mayo¹², al indicar que:

Con la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero o Ley de Extranjería, como es común denominarla, pretende el legislador cubrir algunos vacíos que la protección penal brinda a determinados extranjeros que están inmersos en la inmigración ilegal, de ahí que se hable de tráfico de personas.

El bien jurídico protegido en lo que atañe a la inmigración clandestina se residencia en el interés del Estado en el control, no tanto del mercado de trabajo, como de la presencia de súbditos extranjeros en España.

Por lo tanto, de acuerdo con lo expuesto, y una vez analizadas las acciones llevadas a cabo por los tres partícipes, resulta evidente que, dada la gravedad de los hechos, hay un especial desvalor, no debiendo limitarse la sanción al ámbito administrativo. Es menester elevarla al ámbito penal, resultando constituyente de delito, como se recoge en el primer apartado de la presente cuestión, relativo a la calificación penal de los hechos, posición avalada por la SAP de Sevilla 2176/2001, de 14 de mayo, previamente mencionada. En la misma se limita la aplicación de la Ley de Extranjería a aquellos casos que, de acuerdo con el principio de proporcionalidad, no encajarían en el tipo penal, situación que, en este caso, no se produce al adaptarse los hechos a lo dispuesto en el artículo 313 CP, entre otros.

A modo de recapitulación, podemos concluir que la calificación de los hechos cometidos por Marta, Carlos e Isak se enmarca en el ámbito penal, existiendo en el caso de los dos primeros, delito continuado de falsedad documental en concurso medial con un delito continuado contra los derechos de los trabajadores, sin apreciarse en el caso de Isak, falsedad documental. En lo que a autoría se refiere, hablamos de coautoría. No concurren circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal, y no hay lugar a sanción administrativa, dada la aplicabilidad del Código Penal.

IV. CUESTIÓN 2

Una vez analizada la calificación jurídica de los hechos, centrándonos ahora en los aspectos procesales, abordaremos el tema de la competencia territorial, estudiando

¹² ECLI:ES:APSE:2001:2176

qué juzgado sería el competente para conocer el caso y cuáles serían las partes legitimadas para intervenir en el mismo, así como el tipo de procedimiento a seguir.

IV.1. Competencia territorial

En primer lugar, se analizará dicha competencia teniendo en cuenta las circunstancias en las que se desarrollan los hechos de acuerdo a la redacción del caso; para posteriormente estudiarlo en el supuesto de que dichas solicitudes se hubiesen presentado ante la Subdelegación del Gobierno de Valladolid.

Así pues, la competencia territorial responde a una cuestión de división del trabajo, con el objetivo de determinar qué órgano de entre los de la misma clase es el competente. La regla general es la del lugar de comisión del delito aunque existen tres teorías para determinar el *forum delicti commissi*: teoría de la actividad, donde esta tiene lugar; del resultado, que es el criterio preferente; y de la ubicuidad, pensado para aquellos delitos cometidos a través de Internet, donde es aceptado tanto el lugar de actividad como del resultado (Moreno Catena y Cortés Domínguez, 2021, pp. 83-84). En nuestro caso resulta indiferente, puesto que el lugar donde se lleva a cabo la actividad y el resultado es el mismo: León.

De este modo, tras enmarcar las acciones llevadas a cabo en los artículos correspondientes del CP, acudiremos a la Ley de Enjuiciamiento Criminal (LECrim)¹³ para determinar qué juzgados serán los competentes para conocer del asunto. Dicha ley dispone en su artículo 14.3 lo siguiente:

Artículo 14.

Fuera de los casos que expresa y limitadamente atribuyen la Constitución y las leyes a Jueces y Tribunales determinados, serán competentes:

3. Para el conocimiento y fallo de las causas por delitos a los que la Ley señale pena privativa de libertad de duración no superior a cinco años o pena de multa cualquiera que sea su cuantía, o cualesquiera otras de distinta naturaleza, bien sean únicas, conjuntas o alternativas, siempre que la duración de éstas no exceda de diez años, así como por delitos leves, sean o no incidentales, imputables a los autores de estos delitos o a otras personas, cuando la comisión del delito leve o su prueba estuviesen relacionadas con aquéllos, el Juez de lo Penal de la circunscripción donde el delito fue cometido, o el Juez de lo Penal correspondiente a la circunscripción del Juzgado de Violencia sobre la Mujer en su caso, o el Juez Central de lo Penal en el ámbito que le es propio, sin perjuicio de la competencia del Juez de Instrucción de Guardia del lugar de comisión del delito para dictar sentencia de conformidad, del Juez de Violencia sobre la Mujer competente en su caso, en los términos establecidos en el artículo 801, así como de los Juzgados de Instrucción competentes para dictar sentencia en el proceso por aceptación de decreto.

Pues bien, teniendo en cuenta la calificación penal de los hechos, señalada en la cuestión anterior, hablamos de penas de prisión de 2 a 5 años para quienes incurran en el delito estipulado en el artículo 313 CP y de 6 meses a 3 años para quienes incurran en los hechos constitutivos de delito del artículo 392 CP. En este caso no hablamos de penas privativas de libertad de más de 5 años ni de penas de multa de más de 10 años, por lo

¹³ Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal, 17 de septiembre de 1882.

que de acuerdo con lo expuesto en el art. 14 de la LECrim, será competente para conocer del asunto el Juez de lo Penal de la circunscripción donde el delito fue cometido, en León.

Así se establece en el Acuerdo de Pleno no Jurisdiccional del TS de 12 de diciembre de 2018, que indica que en caso de concurso medial, cuando las penas de prisión señaladas en abstracto en cada uno de los delitos que integran el concurso no supere los cinco años, aunque la suma de las previstas en una y otras infracciones excedan de esa cifra, la competencia para su enjuiciamiento corresponde al Juez de lo Penal (STS 102/2018, de 19 de enero)¹⁴.

En esta línea también se pronuncian algunas de las sentencias analizadas en la cuestión anterior, donde los casos a los que se les aplican delitos con penas comprendidas en estos intervalos son conocidos en primera instancia por el Juzgado de lo Penal correspondiente. A modo de ejemplo estaría la ya mencionada SAP de Barcelona 3249/2008, de 8 de abril¹⁵, ratificando la condena impuesta por el Juzgado de lo Penal nº6 de Barcelona, que conoció del asunto previamente a la apelación.

En el supuesto de haberse tramitado las solicitudes ante la subdelegación del Gobierno de Valladolid, al igual que en el caso de León, sería competente para conocer del asunto el correspondiente Juzgado de lo Penal de Valladolid, en virtud de lo dispuesto en el artículo 14.3 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Ello siempre y cuando el lugar de comisión del delito sea ese; es decir, se entiende que si se presentan las solicitudes ante la subdelegación del Gobierno de Valladolid, es porque a la empresa le corresponde presentar dicha documentación ante ese órgano. El lugar de presentación de dicha solicitud, según el procedimiento de acuerdo con la legislación vigente, tal y como se recoge en la cuestión tercera, es el de la provincia donde se vayan a prestar los servicios, y por lo tanto, el lugar de comisión del delito también es ese.

En caso de que el lugar de comisión del delito se mantuviese en León, la competencia continuaría siendo del Juzgado de lo Penal de León.

IV.2. Partes legitimadas en el proceso

Las partes en sentido formal en un proceso penal son quien interpone una pretensión penal y frente a quien se interpone tal pretensión. De este modo, estarán el Ministerio Fiscal, las partes acusadoras: acusación popular, acusación particular o acusador privado y las partes acusadas: personas físicas o jurídicas (Calaza López, 2021, pp. 109-127).

Sin embargo, dependiendo del tipo de delito del que se trate, estarán legitimados unos u otros para ser parte en el proceso, como se señala a continuación (Pérez-Cruz Martín, 2020, pp. 31-32):

- Los delitos públicos son aquellos que no requieren denuncia ni querrela del ofendido. Siempre interviene como parte el Ministerio Fiscal. A modo de ejemplo nos serviría el caso que estamos analizando, por la comisión del delito tipificado en el artículo 313 CP.

¹⁴ ECLI:ES:TS:2018:102

¹⁵ ECLI:ES:APB:2008:3249

- Los delitos privados son aquellos en los que el ofendido es el único acusador, de modo que resulta imprescindible su querrela, extinguiendo la acción penal el perdón, como sería el caso de los delitos de injurias o calumnias. Aquí el Ministerio Fiscal, por lo tanto, no es parte.
- Por último, en los delitos semipúblicos puros, siempre es necesaria la denuncia del ofendido pero su perdón no extingue la acción penal; en los semipúblicos de interés privado también es necesaria la denuncia pero tiene eficacia el perdón; y en los semipúblicos de interés público, no siempre se requiere denuncia, legitimando al Ministerio Fiscal a actuar, sin extinguir la acción penal el perdón del ofendido.

Una vez establecidos los tipos de delito, procederemos a enmarcar el caso que nos atañe en alguno de los anteriores. Tratándose de la presentación de una solicitud oficial ante la Subdelegación del Gobierno de León, que es un organismo público, para obtener falsamente un permiso de trabajo, resulta evidente que estamos ante un delito público. De este modo, las partes legitimadas en el proceso, además de los investigados: Carlos, Marta e Isak; serán Hamid y el resto de ciudadanos marroquíes, en calidad de acusación particular; así como el Ministerio Fiscal en calidad de defensor de la legalidad y acusación pública.

Por una parte, como indica el artículo 100 LECrim: “de todo delito o falta nace acción penal para el castigo del culpable, y puede nacer también acción civil para la restitución de la cosa, la reparación del daño y la indemnización de perjuicios causados por el hecho punible”. Pues bien, de este modo, tanto Carlos como Marta e Isak estarían legitimados en calidad de investigados o acusados, teniendo capacidad para ser parte en el proceso por tratarse de personas físicas vivas e imputables penalmente, al no incurrir en ninguna de las causas que eximen de la responsabilidad criminal (arts. 19 y 20 CP), así como capacidad procesal para intervenir de modo consciente en el proceso, entender y seguir las actuaciones.

Por otra parte, Hamid y el resto de los marroquíes, están legitimados por ser los titulares del bien jurídico protegido por la norma penal, accediendo al derecho a la tutela judicial efectiva, establecida en el artículo 24 CE¹⁶:

Artículo 24

1. Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.

2. Asimismo, todos tienen derecho al Juez ordinario predeterminado por la ley, a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia.

La ley regulará los casos en que, por razón de parentesco o de secreto profesional, no se estará obligado a declarar sobre hechos presuntamente delictivos.

Por último, procedería también la actuación del Ministerio Fiscal por tratarse de un delito público, como parte acusadora en su deber de ejercitar la acción penal, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 105 de la LECrim:

¹⁶ Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978.

Artículo 105.

1. Los funcionarios del Ministerio Fiscal tendrán la obligación de ejercitar, con arreglo a las disposiciones de la Ley, todas las acciones penales que consideren procedentes, haya o no acusador particular en las causas, menos aquellas que el Código Penal reserva exclusivamente a la querrela privada.

2. En los delitos perseguibles a instancias de la persona agraviada también podrá denunciar el Ministerio Fiscal si aquella fuere menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o desvalida.

La ausencia de denuncia no impedirá la práctica de diligencias a prevención.

De esta forma, podemos concluir que será preceptiva la actuación de ambas partes (acusadora y acusada), así como del Ministerio Fiscal.

IV.3. Tipo de procedimiento a seguir

En el proceso penal se distingue entre procedimientos ordinarios y procedimientos especiales. Los ordinarios son los que están previstos para el enjuiciamiento de todo tipo de infracciones criminales, y los especiales son los establecidos para el enjuiciamiento de hechos punibles concretos o con relación a determinadas personas, como es el caso de menores o procedimientos contra diputados o senadores (Moreno Catena y Cortés Domínguez, 2021, p. 529). Así pues, en este caso se trata de un procedimiento ordinario.

Dentro de este tipo de procedimientos los encontramos por delitos graves, procedimiento penal abreviado, y por delitos leves. En el procedimiento ordinario por delitos graves se enjuician los delitos castigados con pena privativa de libertad superior a 9 años. En el procedimiento penal abreviado (art. 757 LECrim) se siguen los delitos castigados con pena privativa de libertad no superior a 9 años, o con otras penas de distinta naturaleza, bien sean únicas, conjuntas o alternativas siempre que no proceda seguir el procedimiento para el juicio sobre delitos leves. En último lugar, por tanto, encontraremos el procedimiento para el juicio sobre delitos leves, relativo a aquellas infracciones criminales que el CP califica como leves, recogidas en el artículo 33.4 CP.

Puesto que en los delitos cometidos por Carlos, Marta e Isak no se establece una pena privativa de libertad superior a 9 años y tampoco se trata de infracciones leves del art. 33.4 CP, el procedimiento a seguir será el abreviado. Una vez más, podemos traer a colación aquí la SAP de Barcelona 3249/2008, de 8 de abril¹⁷, condenatoria por un delito continuado de falsedad documental en concurso medial con un delito contra los derechos de los trabajadores, en la que, como se indica en la misma, se sigue el procedimiento abreviado.

Para el enjuiciamiento de los delitos a los que les es aplicable este procedimiento, se seguirá lo establecido en el Título II del Libro IV, relativo a los procedimientos especiales, de la Ley de Enjuiciamiento Criminal: arts. 757 a 794.

A modo de recapitulación, podemos resaltar que la competencia territorial corresponderá al Juzgado de lo Penal del lugar de comisión del delito. Por otra parte, al tratarse de un delito público, las partes legitimadas para intervenir serán tanto la acusadora como la acusada, además del Ministerio Fiscal; y en lo que respecta al tipo de procedimiento, se seguirá el abreviado.

¹⁷ ECLI:ES:APB:2008:3249

V. CUESTIÓN 3

En el caso que nos ocupa, se hace referencia a una situación en la que, tanto Carlos como Marta, a través de sus respectivas empresas, solicitan autorizaciones de residencia y trabajo para traer a España a ciudadanos extranjeros. Concretamente, y de acuerdo con la legislación vigente, se trata de una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena que solicita un empleador o empresario para la contratación de un trabajador que no se halle ni resida en España. En este sentido, la normativa reguladora aplicable se encuentra en la ya mencionada Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero (Ley de extranjería), más concretamente, en los artículos 36, 38 y 40; así como en el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril¹⁸, en los artículos 62 a 70 (en adelante, Reglamento de la Ley de extranjería).

En esta cuestión tercera se analizarán, en primer lugar, los requisitos necesarios, así como el procedimiento a seguir para lograr la obtención de una autorización de trabajo y residencia. Posteriormente, se valorará la eficacia legal de la autorización obtenida por los ciudadanos marroquíes.

V.1. Requisitos legales y procedimiento a seguir para la solicitud de la autorización de trabajo y residencia

a. Requisitos necesarios para su obtención

Si analizamos los requisitos para conseguir una autorización de trabajo y residencia, en base a la legislación previamente mencionada, y según recoge el Portal de Inmigración del Gobierno de España (Gobierno de España, 2015), la persona respecto de la cual se solicita, no podrá ser ciudadano de un Estado de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o de Suiza, o familiar de ciudadanos de estos países a los que les sea de aplicación el régimen de ciudadano de la Unión. En nuestro supuesto, se indica que Hamid es ciudadano marroquí, y por lo tanto, cumple este requisito.

Asimismo, deberá tratarse de una persona que no se encuentre irregularmente en territorio español, que no tenga prohibida la entrada en nuestro país y no figure como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido; además de carecer de antecedentes penales en España y en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español (art. 64 del Reglamento de la Ley de Extranjería).

De igual forma, es menester que no se encuentre dentro del plazo de compromiso de no retorno a España que el extranjero haya asumido al retornar voluntariamente a su país de origen (art. 36 de la Ley de extranjería); y será necesario abonar las tasas por tramitación de la autorización de residencia y de trabajo por cuenta ajena.

Con respecto a lo expuesto en los dos párrafos anteriores, nada se nos indica en el caso que lleve a pensar que alguno de dichos requisitos se incumple, puesto que Hamid no se encuentra irregularmente en territorio español antes de la solicitud, ni tiene

¹⁸ Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.

prohibida la entrada. Tampoco constan antecedentes penales, ni está en plazo de compromiso de no retorno a España.

Para que dicha autorización sea concedida, la situación nacional de empleo deberá permitir la contratación (art. 38 de la Ley de Extranjería), y esto ocurrirá en los siguientes supuestos, cuando:

- La ocupación que va a desempeñar el trabajador en la empresa está incluida en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura que el Servicio Público de Empleo Estatal publica trimestralmente.
- La Oficina de Extranjería competente considera que no se ha podido cubrir el puesto de trabajo a tenor del certificado que el Servicio Público de Empleo emite sobre la gestión de la oferta de empleo.
- La autorización va dirigida a nacionales de Estados con los que España haya suscrito acuerdos internacionales (Chile y Perú).

Adicionalmente, también se permitirá la contratación en aquellos casos en que se pueda acreditar la concurrencia de alguna de las circunstancias recogidas en el artículo 40 de la Ley de Extranjería relativo a los supuestos específicos de exención de la situación nacional de empleo. En este caso, no se menciona expresamente, ni disponemos de la información suficiente para saber en cuál de los anteriores supuestos encajaría la contratación de Hamid.

Por otra parte, se deberá presentar un contrato firmado por empleador y trabajador que garantice al trabajador una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización para residir y trabajar (art. 36 de la Ley de Extranjería). Aquí sí se produce un claro incumplimiento que impediría la obtención de la autorización, puesto que ni siquiera llega a desempeñar la labor para la cual supuestamente era contratado, tema que se profundizará con mayor detalle en el segundo epígrafe de la presente cuestión.

La fecha deberá estar condicionada al momento de eficacia de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena. Las condiciones fijadas en el contrato de trabajo se deberán ajustar a las establecidas por la normativa vigente. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la retribución deberá ser igual o superior al salario mínimo interprofesional para jornada completa y en cómputo anual (art. 64.3 del Reglamento de la Ley de Extranjería).

El empleador solicitante deberá estar inscrito en el régimen del sistema de Seguridad Social y encontrarse al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. Deberá contar con medios económicos, materiales o personales suficientes para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones asumidas en el contrato frente al trabajador (art. 64.3 del Reglamento de la Ley de Extranjería).

Si el empleador es una persona física deberá acreditar, una vez descontado el pago del salario convenido, el 100% del IPREM si no hay familiares a su cargo. Si la unidad familiar incluye dos miembros el 200%. Si la unidad familiar incluye más de dos personas se deberá sumar a la cantidad anterior el 50 % del IPREM por cada miembro adicional (art. 66 del Reglamento de la Ley de Extranjería).

Por último, en lo que al trabajador se refiere, deberá poseer la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión (art. 67 del Reglamento de la Ley de Extranjería). En nuestro supuesto, no se trata de ninguna profesión que requiera una titulación legalmente exigida, ni en la empresa de

Marta ni en la de Carlos, por lo que, en aras a este requisito, podría procederse a la expedición de la autorización.

b. Procedimiento a seguir

El procedimiento a seguir se regirá por lo dispuesto en los artículos 67 (con carácter general) o 68 (en caso de traspaso de competencias ejecutivas a la CCAA) del Reglamento de la Ley de Extranjería), según corresponda, como se detalla en sucesivos párrafos.

Así pues, en primer lugar, el empleador deberá presentar personalmente, o a través de quien válidamente tenga atribuida la representación legal empresarial, la correspondiente solicitud de autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena ante el órgano competente para su tramitación, de la provincia donde se vaya a ejercer la actividad laboral. Con la solicitud de autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena en modelo oficial deberá acompañarse cierta documentación, como el NIF y, en el caso de que la empresa esté constituida como persona jurídica, documento público que otorgue su representación legal en favor de la persona física que formule la solicitud, así como original y copia del contrato de trabajo. En su caso, certificado del Servicio Público de Empleo competente sobre la insuficiencia de demandantes de empleo para cubrir el puesto de trabajo y los documentos acreditativos de los medios económicos, materiales o personales de los que dispone para su proyecto empresarial (art. 67.2 del Reglamento de la Ley de Extranjería).

Con respecto al trabajador, se necesitará copia del pasaporte completo, o documento de viaje, en vigor, la acreditativa de que se tiene la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión. De alegarse alguno de los supuestos recogidos en el artículo 40 de la Ley de Extranjería, se necesitarán los documentos que acrediten la concurrencia de tal situación.

Una vez recibida la solicitud, el órgano competente la registrará, dejando constancia inmediata de su presentación, y la grabará en la aplicación informática correspondiente, de tal manera que permita que los órganos competentes para resolver puedan tener conocimiento de la solicitud en tiempo real. El órgano competente para la resolución, comprobará si concurre o no alguna de las causas de inadmisión a trámite y si apreciara su concurrencia resolverá de forma motivada declarando su inadmisión.

En caso de ser admitida, se procederá a la instrucción del procedimiento y a su inmediata tramitación y se comprobará de oficio la información de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria y de la Tesorería General de la Seguridad Social respecto al cumplimiento de las obligaciones. Asimismo, el órgano competente para resolver comprobará si con la solicitud se acompaña la documentación exigida, y si estuviera incompleta, formulará al solicitante el oportuno requerimiento a fin de que se subsanen los defectos observados en el plazo de diez días, ya que en caso contrario, se le tendrá por desistido de su solicitud (art. 67.5 del Reglamento de la Ley de Extranjería).

El órgano competente, en vista de la documentación y de los informes obtenidos, resolverá de forma motivada en el plazo máximo de tres meses, grabando de inmediato la resolución en la aplicación informática correspondiente, de manera que las autoridades de los organismos afectados, tengan conocimiento de la misma en tiempo real.

Concedida la autorización, su eficacia quedará suspendida hasta la obtención del visado y posterior alta del trabajador en el régimen correspondiente de Seguridad Social, en el plazo de tres meses desde su entrada legal en España y por el empleador que solicitó la autorización.

Conviene mencionar que, en caso de fallecimiento del empleador o de desaparición del empleador que tenga la condición de empresa, el trabajador podrá ser dado de alta por otro empleador, previa realización de las actuaciones previstas en la ley y siempre que ésta se produzca dentro de los tres meses desde su entrada legal en España. La solicitud de autorización del alta por un segundo empleador deberá ser presentada por éste ante la Oficina de Extranjería competente dentro del plazo de sesenta días desde la fecha de entrada del trabajador en territorio español, y este procedimiento será resuelto en el plazo máximo de quince días, debiendo entenderse que la solicitud es desestimada si no se dicta resolución expresa en plazo (art. 67.8 del Reglamento de la Ley de Extranjería).

En caso de que el empleador que solicitó la autorización inicial comunique a la Oficina de Extranjería, en el plazo de quince días desde que el extranjero entró en territorio español, la no posibilidad de inicio de la relación laboral, dicha comunicación supondrá la apertura de un plazo de cuarenta y cinco días en el cual un segundo empleador interesado en iniciar una relación laboral con el trabajador extranjero podrá dirigirse a dicha Oficina de Extranjería, siempre y cuando cumpla los requisitos establecidos. Igualmente, el procedimiento relativo a la solicitud del segundo empleador será resuelto en el plazo máximo de quince días, debiendo entenderse que la solicitud es desestimada si no se dicta resolución expresa en plazo.

Por último, el alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social deberá realizarse en el ámbito territorial y la ocupación a los que esté limitada, en su caso, la autorización.

Sin embargo, debemos tener en cuenta que para aquellos casos en que se traspasen las competencias ejecutivas en esta materia a las Comunidades Autónomas (art. 68 del Reglamento de la Ley de Extranjería), la solicitud de autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena se presentará ante el órgano autonómico que sea competente de acuerdo con la normativa autonómica, suponiendo la presentación de una única solicitud y finalizando con una única resolución administrativa.

Dicho órgano será competente para resolver la inadmisión a trámite o para declarar el desistimiento y el archivo de las actuaciones. Deberá resolver, en todo caso, de acuerdo con el informe preceptivo y vinculante de la Administración General del Estado sobre la concurrencia o no de las indicadas causas de inadmisión a trámite, cuando afecten a la residencia. Las resoluciones se notificarán al interesado y se introducirán en la aplicación informática correspondiente, de tal manera que permita el conocimiento de las mismas por parte de la Administración General del Estado en tiempo real.

Los recursos que se pueden interponer contra las resoluciones sobre inadmisión a trámite, desistimiento y archivo de actuaciones serán resueltos por el órgano autonómico, de acuerdo con el informe preceptivo y vinculante emitido por la Administración General del Estado. En todo caso, el citado órgano deberá introducir los recursos y las resoluciones adoptadas en la aplicación informática correspondiente. Asimismo, comprobará el abono de las tasas y recabará los informes de la Administración Tributaria, incluida, en su caso, el de la propia Comunidad Autónoma, y el de la Seguridad Social, con el fin de comprobar

que el empleador está al corriente en el pago de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

A la vista de la documentación aportada y de los informes obtenidos, los órganos competentes de la Administración General del Estado y de la Comunidad Autónoma deberán dictar, de manera coordinada y concordante, una resolución conjunta denegando o concediendo la correspondiente autorización, que será firmada por los titulares de los órganos competentes de cada una de las Administraciones y expedida y notificada a los interesados por el órgano autonómico (art. 68.5 del Reglamento de la Ley de Extranjería).

En todo caso, la resolución conjunta será desfavorable si concurre alguna causa de denegación referida bien a los aspectos laborales, bien a los de residencia, debiendo recogerse en la misma todas las causas específicas de denegación, así como los órganos que, en su caso, deban conocer de un eventual recurso administrativo o judicial contra la resolución.

La resolución conjunta a que se hace referencia anteriormente podrá ser impugnada ante cualquiera de los órganos que la firmen, si bien se resolverá de forma conjunta y concordante por los titulares de los órganos competentes de ambas Administraciones.

En este sentido conviene mencionar que en el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Castilla y León¹⁹ solamente se recoge en el artículo 76.2 la competencia para la fijación, en colaboración con el Estado, de las necesidades del mercado laboral que determinan la concesión de la autorización de trabajo de los extranjeros.

En conclusión, los datos más relevantes a tener en cuenta sobre el procedimiento a seguir serán (Gobierno de España, 2015) los siguientes: los sujetos legitimados para presentar la solicitud, bien sea empleador o empresario, así como el lugar de presentación, donde se vayan a prestar los servicios. Será importante abonar las tasas de residencia y trabajo, aportar la documentación justificando la concurrencia de las circunstancias alegadas, y por último, respetar los plazos correspondientes en cada caso, como previamente se detalla.

V.2. Eficacia legal de la autorización inicial de trabajo y residencia

Una vez concedida la autorización, como se expone en el art. 67 del Reglamento, su eficacia quedará suspendida hasta la obtención del visado y posterior alta del trabajador en el régimen correspondiente de Seguridad Social, en el plazo de tres meses desde su entrada legal en España y por el empleador que solicitó la autorización.

En el supuesto que nos atañe, la autorización inicial de trabajo y residencia fue concedida por la Subdelegación del Gobierno de León, dando de alta posteriormente al trabajador en la Seguridad Social y obteniendo el visado, de modo que dichos requisitos se cumplen.

Sin embargo, como previamente se explicaba, y de acuerdo con lo establecido en el apartado 3.b) del artículo 64 del Reglamento de la Ley de Extranjería, el empleador

¹⁹ Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León. Boletín Oficial del Estado, 1 de diciembre de 2007

deberá presentar un contrato de trabajo firmado por el trabajador y por él mismo, que garantice al trabajador una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización.

En este caso no se garantiza al trabajador una actividad continuada, de hecho, ni siquiera llega a desempeñar tal trabajo para el que supuestamente era contratado, sino que al llegar a España la empresa no se pone en contacto con él, y tras mantenerlo de alta en la Seguridad Social durante un periodo de tiempo para no levantar sospechas, es dado de baja alegando baja voluntaria del trabajador.

Además, según lo dispuesto en el artículo 69 (apartado 1.d) del mismo Reglamento antes citado, es causa de denegación de las autorizaciones que se hayan presentado documentos falsos o formulado alegaciones inexactas, o mediando mala fe, como ha ocurrido en este caso, circunstancia que en el momento de concesión de dichas autorizaciones no era conocida por las autoridades correspondientes, pero que, de haberlo sabido, no hubiera dado lugar a la concesión de dicha autorización.

Conviene también traer a colación el artículo 162 del Reglamento, relativo a las causas de extinción de la autorización de residencia temporal. En su apartado 2, letra c), dispone que dicha autorización se extinguirá por resolución del órgano competente para su concesión conforme a los trámites previstos cuando se compruebe la inexactitud grave de las alegaciones formuladas o de la documentación aportada por el titular para obtener dicha autorización de residencia.

En términos generales, lo que se extrae de la redacción de la Ley de Extranjería y su Reglamento, es que una vez concedida la autorización y cumplida la condición de afiliación y alta del trabajador en la Seguridad Social, dicha autorización comienza su período de vigencia.

En este caso resulta evidente que no se trata de un incumplimiento de los requisitos *a posteriori*, una vez concedida, sino que nos basamos en el propio hecho de haber sido aprobada desconociendo las autoridades competentes la verdadera situación en el momento de su concesión, circunstancia que, por otra parte, puede dar lugar a su extinción una vez comprobada la inexactitud de las alegaciones o de la documentación aportada.

En este sentido, acudiendo a la jurisprudencia, como se determina en la STS 4344/2020, de 16 de diciembre²⁰, respecto de la naturaleza de la resolución administrativa de extinción a la que se refiere el artículo 162.2.c) del Reglamento, la Sala se pronuncia decretando que: “el efecto de dicha resolución no es de anulación, ni tiene efectos *ex tunc*, sino efectos *ex nunc*. Así se reitera además, en la sentencia de 15 de enero de 2020 (recurso de casación número 6078/2018)²¹ y en la de 13 de junio de 2019 (recurso de casación 3498/2018)²²”.

En conclusión, estamos ante una situación en la que se ha aprobado una autorización inicial de trabajo y residencia, cumpliendo los posteriores requisitos de obtención del visado y alta del trabajador en la Seguridad Social, por lo que podría pensarse que consta de vigencia y eficacia desde el momento en que es concedida y hasta que se produce su extinción. De ser así, una vez que se conoce el incumplimiento de los requisitos, se incurriría en una de las causas de extinción, puesto que hubo una inexactitud

²⁰ ECLI:ES:TS:2020:4344

²¹ ECLI:ES:TS:2020:72

²² ECLI:ES:TS:2019:1994

tanto en las alegaciones formuladas como en la documentación aportada, de modo que podría procederse a su extinción. Ello teniendo en cuenta que dichos efectos, de acuerdo con la jurisprudencia mencionada, serían desde ese momento (*ex nunc*), por lo que durante el periodo anterior a la comprobación de la verdadera situación, esa autorización se mantendría vigente.

Sin embargo, si acudimos a la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC)²³, en su artículo 47.1, apartado f), se establece la nulidad de pleno derecho de los actos expresos o presuntos contrarios al ordenamiento jurídico por los que se adquieren facultades o derechos cuando se carezca de los requisitos esenciales para su adquisición. El procedimiento para declarar nulo un acto administrativo se iniciará bien mediante la solicitud del interesado, bien por la propia administración de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 106 de la LPAC.

Aunque se haga una interpretación restrictiva de lo que se considera requisito esencial, resulta evidente que en este caso se trata de una de las premisas más básicas, y en virtud del art. 47.1.f), el acto de concesión de la autorización por parte de la Administración correspondiente sería nulo de pleno derecho, puesto que es una condición indispensable para su aprobación que se garantice una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la misma. En el caso de Hamid, como sabemos, ni siquiera existe una verdadera voluntad por parte del empleador de iniciar una relación laboral, estamos hablando de ofertas de trabajo falsas, que darían lugar a dicha situación de nulidad de pleno derecho.

A modo de resumen, podemos concluir que, aunque la autorización fue concedida, hay una ausencia de los requisitos más básicos (que los funcionarios desconocían en el momento de su concesión, pues de lo contrario no hubieran procedido de tal forma). Así pues, se incurriría en una de las causas de extinción. Sin embargo, la aplicabilidad del artículo 47.1.f) de la LPAC ya determina su nulidad de pleno derecho por carecer de esos requisitos esenciales.

VI. CUESTIÓN 4

VI.1. Calificación jurídica de los hechos cometidos por Antonio Ramírez

a. Análisis de los hechos

Antes de proceder directamente a la calificación jurídica de los hechos, se hará un breve análisis individualizado de cada una de las acciones llevadas a cabo por Antonio Ramírez con mención a los preceptos legales que transgrede vulnerando los derechos del trabajador.

- Salario de 800€ al mes a jornada completa

El señor Ramírez acuerda pagar a Hamid un salario de 800€ mensuales, y teniendo en cuenta que se trata de un trabajador a jornada completa, estaría incumpliendo la normativa, puesto que, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 231/2020²⁴,

²³ Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

²⁴ Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020, 5 de febrero de 2020.

legislación vigente en ese momento, el SMI se situaba en 950€ al mes (art. 1). Así lo dispone el artículo 27 del ET, que establece que el Gobierno fijará anualmente el salario mínimo interprofesional.

- Sin descanso semanal

Asimismo, pese a que le concede 30 días de vacaciones al año, Antonio no permite al trabajador ningún descanso semanal.

Según lo dispuesto en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015²⁵, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, estos tienen derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

- Alojamiento en condiciones insalubres

Por último, en lo que atañe a las condiciones de la paridera en la que se aloja, y en línea con lo expuesto en el Real Decreto 486/1997²⁶, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, se produciría una vulneración del artículo 9 de este texto, relativo a los servicios higiénicos y locales de descanso. De acuerdo con este precepto, “los lugares de trabajo deben cumplir las disposiciones del anexo V en cuanto a servicios higiénicos y locales de descanso”. En dicho anexo V se alude a que los lugares de trabajo dispondrán de agua potable, vestuarios, duchas, lavabos y retretes, así como de un local de descanso de fácil acceso cuando la seguridad o la salud de los trabajadores lo exijan. Se menciona, además, que cuando existan dormitorios en el lugar de trabajo, estos deben reunir las condiciones de seguridad y salud exigidas para los lugares de trabajo en este Real Decreto y permitir el descanso del trabajador en condiciones adecuadas.

Como se puede comprobar, en el caso de Hamid existe un alojamiento en la paridera, que funciona a modo de dormitorio en el lugar de trabajo, pero que en absoluto está dotado de las condiciones adecuadas, pues no cumple con los requisitos mínimos de higiene y salubridad.

b. Calificación jurídica

Una vez detallados los hechos, procedemos a la calificación jurídica de los mismos. Así pues, podrían enmarcarse en el ámbito social como constitutivo de la correspondiente infracción en caso de que la hubiese, o bien elevarse al ámbito penal.

De una parte, tal y como se recoge en los artículos que a continuación se mencionan de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)²⁷, se podría estudiar la aplicación de las siguientes infracciones:

²⁵ 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, 13 de noviembre de 2015.

²⁶ Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

²⁷ 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, 8 de agosto de 2000.

- Infracción grave, por no respetar el descanso del trabajador, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7.5 de la LISOS, que incluye como tal la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.
- Infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales, al crear un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores en materia de servicios o medidas de higiene personal, según lo dispuesto en el artículo 12, apartado 16.h) de la LISOS, puesto que la paridera donde se aloja Hamid no reúne las condiciones mínimas de higiene y salubridad y ni siquiera cuenta con agua corriente.

Sin embargo, para el caso de concurrencia con el orden jurisdiccional penal, el artículo 3 de la LISOS establece que:

1. No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento. [...]
2. En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración no pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones.

Por tanto, en virtud de este precepto, y en vista de la posibilidad de aplicación de los artículos del CP que se detallan a continuación, una vez explicado que es posible aplicar tanto sanciones en el ámbito social como en el ámbito de lo penal, y dada la incompatibilidad de unas con otras, nos centraremos ahora en el estudio de los artículos siguientes. Así pues, las conductas expuestas podrían ser susceptibles de encajar en los artículos 311 o 316 del CP.

El artículo 316 CP sanciona penalmente a los empleadores 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”. En cierto modo podría entenderse afectado el artículo 316, sin embargo, la conducta tipificada en este precepto tutela la seguridad en el trabajo, siendo el objeto de protección la ausencia de riesgos para la vida y la salud del trabajador dimanantes de las condiciones materiales de prestación del trabajo (Villacampa Estiarte y Salat Paisal, 2016, pp. 683-738). Concretamente, la conducta típica consiste en no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas. En el caso que nos ocupa, pese a no reunirse las condiciones necesarias de higiene, estas no derivan de la no prestación por parte del empresario de los equipos de seguridad en el trabajo, por lo que dichas acciones no darían lugar a la aplicación del artículo 316.

Una vez dilucidado lo anterior, nos centraremos en el estudio del art. 311.1 CP. Este precepto sanciona a “los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual”.

De acuerdo con lo fijado por la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha en la sentencia 388/2022, de 10 de febrero²⁸, se considera de aplicación este delito a aquellas circunstancias, como la de Hamid, en que se produce una: “imposición a una persona desvalida por su condición de inmigrante, de bajo nivel cultural y en situación precaria de condiciones de trabajo totalmente inadmisibles”. Prosigue aludiendo a las condiciones de prevención de riesgos y protección de salud del siguiente modo: “se le hace vivir en condiciones semejantes a los animales, en un habitáculo inmundo, sin garantías de salubridad, higiene, ni mínimas y elementales condiciones como es la luz eléctrica o el suministro de agua”.

Por el mismo artículo condena la SAP Zaragoza 1059/2016, de 11 de julio²⁹, en la que se hace referencia a la situación de unos trabajadores marroquíes a los que:

[...] se les impuso de hecho una condición laboral consistente en la negación de los descansos semanales, con abuso de situación de necesidad. En concreto, se estima probado que se les restringió el derecho al descanso semanal, reconocido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, ya que se estima probado que los trabajadores denunciados trabajaban todos los días, salvo 30 días de vacaciones anuales.

En el caso que nos ocupa, resulta evidente que a Hamid se le imponen unas condiciones que le perjudican, aprovechándose el empresario de su situación de inmigrante en un país que no conoce, careciendo de recursos económicos y con grandes dificultades para encontrar otro trabajo por su bajo nivel formativo.

En lo que atañe a las condiciones mínimas de salubridad e higiene en la paridera en la que se aloja, lo cierto es que no se cumplen, sin embargo, no consta probado que esto sea consecuencia de una imposición directa, puesto que en el caso se nos dice que Antonio le permitía alojarse, pero en ningún momento se hace referencia a una obligación. Lo que sí se puede alegar es una vulneración flagrante de los derechos reconocidos a los trabajadores, en tanto que no se respeta el SMI, ni se le permiten las horas correspondientes de descanso.

En conclusión, por todo lo anteriormente expuesto, el señor Ramírez podría ser acusado como autor de un delito contra los derechos de los trabajadores, concretamente del artículo 311.1 del CP, que conlleva penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses.

VI.2. Abuso de situación de necesidad

De la literalidad del artículo 311 se extraen dos modalidades comisivas, puesto que serán castigados con base en dicho precepto los que obren mediante engaño o abuso de situación de necesidad. Así pues, en lo que al abuso de situación de necesidad se refiere, es preciso que: “el abuso llevado a cabo por el empresario pueda identificarse con una específica y concreta situación de precariedad en el empleo del sujeto pasivo de la infracción, lo que podrá derivar tanto de su situación personal como de la del concreto segmento laboral en que se encuadre” (Villacampa Estiarte y Salat Paisal, 2016, pp. 683-738).

²⁸ ECLI:ES:TSJCLM:2022:388

²⁹ ECLI:ES:APZ:2016:1059

En línea con lo anterior, expone la STS 3389/2017, de 28 de septiembre³⁰ lo siguiente:

Un criterio relevante para la interpretación de qué ha de entenderse por “abuso de necesidad” lo encontramos en el otro término al que se anuda la “imposición”: nos referimos a la utilización de engaño, por ello puede concluirse que por abuso de necesidad debe entenderse un plus diferente a la mera desigualdad intrínseca que existe en las relaciones laborales, pero sin llegar a una interpretación tan restrictiva que convirtiera este tipo penal en un delito de imposible acreditación y existencia. Es decir, en un delito de imposible comisión.

Por ello debe exigirse desde un punto objetivo una clara vulneración de los derechos de los trabajadores con suficiente relevancia penal para justificar la respuesta del sistema de justicia penal, y de otro lado desde un punto de vista subjetivo la concreta situación de los trabajadores afectados.

De igual modo se pronuncia la previamente referenciada SAP Zaragoza 1059/2016, de 11 de julio³¹:

En cuanto al requisito del abuso de la situación de necesidad, resulta de diversos factores acreditados por las manifestaciones de los denunciados corroborados por la documental aportada: los denunciados son inmigrantes de nacionalidad marroquí, carecen de instrucción o de especial preparación, gran dificultad con el idioma, tenían interés en obtener o renovar sus permisos de residencia y en seguir trabajando para obtener ingresos y vivían en una paridera que no reunía las condiciones normales de habitabilidad.

En nuestro supuesto se refleja dicha situación, dadas las circunstancias personales de Hamid. Además, debemos tener en cuenta que esa desigualdad que se produce entre una parte y otra no atañe únicamente a la condición de oferente y demandante de un puesto de trabajo, sino que el juicio de desvalor penal que expresa el tipo es equiparable a la utilización de un engaño, que en este caso resulta evidente dada la importancia de las precarias condiciones en que se encuentra.

VI.3. Rango probatorio del acta de infracción

De acuerdo con lo expuesto en el artículo 15 del Real Decreto 928/1998³², por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, las actas de infracción constarán de rango probatorio siempre que se cumplan los requisitos relativos al contenido de estas, establecidos en el artículo 14 de dicho Real Decreto.

Así pues, según el artículo 14, el contenido mínimo de las actas de infracción deberá ser el siguiente: nombre y apellidos o razón social, domicilio, actividad..., los hechos comprobados por el funcionario actuante, la infracción cometida, el número de trabajadores afectados, la propuesta de sanción, órgano competente para resolver, indicación del funcionario que levanta el acta y fecha de la misma.

³⁰ ECLI:ES:TS:2017:3389

³¹ ECLI:ES:APZ:2016:1059

³² Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

Se reflejarán las medidas que sean necesarias para asegurar la eficacia de la resolución y cuando el inspector que levante el acta considere que se derivan perjuicios económicos para los afectados, podrá incluirlos en la misma consignándolos. Las actas por infracciones graves que conlleven la expedición de actas o propuestas de liquidación por los mismos hechos, se formalizarán al mismo tiempo que las liquidaciones. En caso de reincidencia es necesario señalar tal circunstancia y su causa; y en los supuestos de infracciones para las que se proponga sanción con carácter exclusivamente pecuniario, si el responsable procediese al pago de la sanción antes de la resolución, se reducirá su importe en un 40%.

De este modo, como se comentaba previamente (art. 15), las actas extendidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tienen naturaleza de documentos públicos, y las que sean formalizadas cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo anterior estarán dotadas de presunción de certeza de los hechos y circunstancias reflejados en aquellas que hayan sido constatados por el funcionario actuante, salvo prueba en contrario.

Lo que viene a hacerse es reproducir la tradicional regla de la presunción de certeza de los hechos constatados por los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social o por los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social. Esta previsión supone una traslación de la norma que se establece en la regulación del procedimiento administrativo (Tolosa Tribiño, 2017, pp. 23-42).

En definitiva, se puede concluir que el acta de infracción sí consta de rango probatorio, ya que tiene naturaleza de documento público y en el caso nada se nos dice de que se incumplan los requisitos ya explicados, por lo que los hechos reflejados en ella están dotados de presunción de certeza.

VI.4. Posible indemnización a Hamid

Una vez determinada la aplicabilidad del artículo 311 del Código Penal al caso, conviene plantearse la posibilidad de que Hamid reciba una indemnización en concepto de responsabilidad civil.

Como dispone el propio artículo 1101 del Código Civil³³: “quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquellas.”

Dada la gravedad de las circunstancias en que se encontraba Hamid y el incumplimiento de sus obligaciones por parte del señor Ramírez, cabría la posibilidad de una indemnización por daños y perjuicios, en virtud de lo dispuesto en los artículos 109 y 116 del Código Penal, que señalan respectivamente que “la ejecución de un hecho descrito por la ley como delito obliga a reparar, en los términos previstos en las leyes, los daños y perjuicios por él causados” y que “toda persona criminalmente responsable de un delito lo es también civilmente si del hecho se derivaren daños o perjuicios. Si son dos o más los responsables de un delito los jueces o tribunales señalarán la cuota de que deba responder cada uno”. Conviene aclarar que la responsabilidad civil no tiene su origen en el delito, sino en el hecho objetivo que le da contenido siempre que el mismo haya

³³ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

provocado un daño o perjuicio medible por el que se deba resarcir a quien lo sufre (Serrano Pérez, 2016, p. 4).

En este sentido, resuelve la ya mencionada SAP Zaragoza 1059/2016, de 11 de julio³⁴, al condenar a dos individuos como autores de un delito contra los derechos de los trabajadores del artículo 311 CP, con la correspondiente indemnización en concepto de responsabilidad civil. Los hechos a los que se alude en la misma son similares a los que ocurren en nuestro caso, y se pronuncia estimando que el delito cometido había producido un daño a los trabajadores, pues no habían podido disfrutar del preceptivo descanso semanal, daño que es evaluable económicamente y que se reclamaba en el proceso.

Por otra parte, resalta la sentencia que no cabría estimar la prescripción de la acción de reclamación de cantidad en vía laboral, ya que la responsabilidad civil que se reconocía a los denunciantes derivaba de la comisión de un delito y no de un mero incumplimiento laboral.

Por lo tanto, en base a todo lo expuesto, Hamid podría tener derecho a una indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

A modo de recapitulación, podemos concluir que Antonio Ramírez incurre en la comisión del delito tipificado en el artículo 311 del CP, existiendo una situación de abuso de necesidad en vista de las condiciones y la situación personal en las que se encontraba Hamid. En lo que al acta de infracción se refiere, ésta consta de rango probatorio; y precisamente por resultar verdaderos los hechos recogidos en la misma, Hamid podría tener derecho a una indemnización en concepto de daños y perjuicios.

VII. CUESTIÓN 5

VII.1. Eficacia del contrato de trabajo efectuado con Antonio Ramírez

Una vez analizados los hechos cometidos por Antonio Ramírez, y dadas las circunstancias iniciales en las que llegó Hamid a nuestro país, será conveniente estudiar la eficacia del contrato de trabajo efectuado entre ambos.

Como ya se ponía de manifiesto a lo largo de la cuestión tercera, concretamente en el apartado relativo al procedimiento a seguir, en caso de que el empleador que solicitó la autorización inicial comunique a la Oficina de Extranjería, en el plazo de quince días desde que el extranjero entró en territorio español, la no posibilidad de inicio de la relación laboral, dicha comunicación supondrá la apertura de un plazo de cuarenta y cinco días en el cual un segundo empleador interesado en iniciar una relación laboral con el trabajador extranjero podrá dirigirse a la Oficina de Extranjería, siempre y cuando cumpla los requisitos establecidos. Igualmente, el procedimiento relativo a la solicitud de la autorización por parte del segundo empleador, será resuelto en el plazo máximo de quince días, debiendo entenderse que la misma es desestimada si no se dicta resolución expresa en plazo.

En el caso que nos atañe, no hay constancia de que el supuesto “primer empleador”, bien fuese Carlos o Marta, comunique a la Oficina de Extranjería la imposibilidad de inicio de la relación laboral, sino que simplemente se señala que Hamid,

³⁴ ECLI:ES:APZ:2016:1059

al llegar a España, descubre que en realidad la oferta era falsa y es él quien tiene que buscarse otras alternativas.

Así pues, si acudimos a la Ley de Extranjería, en su artículo 36.1, dispone que los extranjeros mayores de dieciséis años precisarán, para ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, de la correspondiente autorización administrativa previa para residir y trabajar. Asimismo, continúa el artículo en el punto cuarto exigiendo para la contratación de un extranjero, solicitar la autorización a que se refiere el apartado 1, que en todo caso deberá acompañarse del contrato de trabajo que garantice una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización.

Sin embargo, de acuerdo con lo dispuesto 36.5 de la misma ley, el contrato estaría dotado igualmente de eficacia respecto a los derechos del trabajador incluso en el caso de carencia de la autorización de residencia y trabajo:

Artículo 36. Autorización de residencia y trabajo

5. La carencia de la autorización de residencia y trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades del empresario a que dé lugar, incluidas las de Seguridad Social, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones derivadas de supuestos contemplados por los convenios internacionales de protección a los trabajadores u otras que pudieran corresponderle, siempre que sean compatibles con su situación. En todo caso, el trabajador que carezca de autorización de residencia y trabajo no podrá obtener prestaciones por desempleo.

Salvo en los casos legalmente previstos, el reconocimiento de una prestación no modificará la situación administrativa del extranjero.

Tradicionalmente el Tribunal Supremo entendió que el permiso y la autorización administrativa, al afectar a la capacidad para contratar del extranjero, constituyen requisitos esenciales del contrato de trabajo, de tal manera que su incumplimiento determina la nulidad de pleno derecho del contrato; sin embargo, de acuerdo con la legislación actual, el contrato de un extranjero no autorizado no es un contrato nulo por los motivos previamente expuestos, y por tanto, no puede privarse al trabajador de la protección inherente al mismo (Morales Váñez, 2021, pp. 199-204).

De este modo, es obligado concluir, siguiendo la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que en un principio el contrato de trabajo de un extranjero sin la preceptiva autorización está afectado de la sanción de nulidad que establece la ley (art. 7.1 ET, en relación con el art. 36.1 de la Ley de Extranjería). Sin embargo, es la misma Ley la que salva dicha sanción de nulidad, proclamando la validez de estos contratos respecto a los derechos del trabajador afectado. Así se dispone en diversas sentencias como la STS 4894/2013, de 17 de septiembre³⁵ o la STS 2457/2021, de 23 de junio³⁶. Por lo tanto, aunque el contrato de trabajo resultase nulo por carecer de la correspondiente autorización, en todo aquello que favorezca a los derechos de Hamid, se tendrá por válido.

VII.2. Posible indemnización por despido

Como se relata en el caso, finalmente Hamid fue despedido el 1 de enero de 2022 por formalización de un ERE.

³⁵ ECLI:ES:TS:2013:4894

³⁶ ECLI:ES:TS:2021:2457

Según el Ministerio de Trabajo (Gobierno de España, 2020), el Expediente de Regulación de Empleo (ERE) es un procedimiento administrativo-laboral de carácter especial, dirigido a obtener de la Autoridad Laboral competente autorización para suspender o extinguir las relaciones laborales cuando concurren determinadas causas y garantizando los derechos de los trabajadores.

En lo que respecta a la extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el legislador ha optado por regular dos procedimientos según el número de trabajadores afectados en relación con el volumen de la empresa: bien de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 ET, bien de acuerdo con el art.53 ET, aunque en este segundo supuesto, se trata de extinción por causas objetivas (Martínez Abascal y Herrero Martín, 2013, pp. 710-731). Lo cierto es que, aunque en ambos casos se trata de extinción por las mismas causas, el despido objetivo se lleva a cabo por decisión unilateral y exclusiva del empresario sin que exista ningún control previo sobre la concurrencia de las causas que lo motivan, pero la situación que se produce en los despidos colectivos es totalmente diferente: han de cumplirse una serie de trámites, que en sucesivos párrafos se detallan (Vivero de Porras, 2009, pp. 17-18).

Dado que en el caso se alude a la formalización de un expediente de regulación de empleo, y no a causas objetivas (art. 53 ET), nos centraremos en el estudio del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, que establece lo siguiente:

3. A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:
 - a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
 - b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
 - c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Una vez detallados los requisitos en cuanto al número de trabajadores afectados, analizaremos qué se entiende por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Así, en primer lugar, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

Por otra parte, se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

De igual forma, se entenderá como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Conviene destacar que, cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en dicho artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

En términos generales, podemos observar que son necesarios ciertos requisitos para poder proceder al despido de los trabajadores a través del ERE: causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que afecten a un número determinado de trabajadores dependiendo del número total de ellos con los que cuente la empresa (Fabregat Monfort, 2017, pp. 117-123).

Además, se hace referencia al artículo 52.c, en el que se determina la extinción del contrato por causas objetivas cuando concorra alguna de las causas previstas en el art. 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.

Sin embargo, en el caso de Hamid, como motivo de la extinción del contrato se alude a un ERE, al cual, de acuerdo con lo previamente expuesto, no hay lugar por no cumplirse los requisitos necesarios. Se está produciendo un despido de un único trabajador a través de un mecanismo previsto para despidos colectivos, incumpliendo el número mínimo de trabajadores a los que debe afectar y además, tampoco se tiene constancia de la existencia de ninguna de las causas que lo avalen. Es por ello que, aunque se alegase la posibilidad de aplicación del 52.c, tampoco procedería, dado que no concurre ninguna de las causas previstas en el art. 51.1 ET.

De este modo, si recurrimos a la jurisprudencia veremos que también se deberá tener en cuenta el concepto de centro de trabajo a efectos del despido colectivo, pues según la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), el artículo 51.1 del ET es contrario a la Directiva 98/59/CE³⁷ al no realizarse correctamente la transposición de la norma Europea.

Así pues, extrayendo parte de la STS 4408/2016, de 17 de octubre³⁸, en la que se acude a lo establecido por el TJUE en su sentencia de 30 de abril de 2015:

[...] a efectos de la aplicación de la Directiva 98/59, puede constituir concretamente un centro de trabajo, en el marco de una empresa, una entidad diferenciada, que tenga cierta permanencia y estabilidad, que esté adscrita a la ejecución de una o varias tareas determinadas y que disponga de un conjunto de trabajadores, así como de medios técnicos y un grado de estructura organizativa que le permita llevar a cabo esas tareas.

Por tanto, en línea con la interpretación del TJUE, termina sentenciando el TS:

[...] que deben calificarse como despido colectivo y respetar por consiguiente el régimen legal aplicable en esta materia, tanto las situaciones en las que las extinciones de contratos computables superen los umbrales del art. 51.1º ET tomando la totalidad de la empresa como unidad de referencia, como aquellas otras en las que se excedan esos mismos umbrales afectando a un único centro de trabajo que emplee habitualmente a más de 20 trabajadores.

³⁷ Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

³⁸ ECLI:ES:TS:2016:4408

En nuestro caso resulta evidente que no se cumplen dichos requisitos, puesto que, independientemente de la consideración que se haga del centro de trabajo, estamos hablando de una empresa con un único trabajador, para el cual, en aras a su despido, no podrá alegarse como motivo un Expediente de Regulación de Empleo, por no concurrir las causas necesarias para ello.

De este modo, según lo establecido en el artículo 124, apartados 1 y 2, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)³⁹, la decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto. En este sentido, la demanda puede fundarse en alguno de los motivos siguientes:

- a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.
- b) Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal.
- c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- d) Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.

En nuestro caso, resulta evidente que no concurre la causa legal, pues se está utilizando un cauce que no es el previsto para un único despido, por lo que podría ser impugnado.

Una vez llegados a este punto, conviene plantearse dos posibilidades: o bien que el despido resulte nulo, o bien improcedente. Dado que en el caso no se nos proporciona más información al respecto, no pudiendo determinar con certeza la aplicabilidad de uno u otro, expondremos ambas posibilidades.

Por una parte, en el supuesto de que el empresario no hubiese realizado el periodo de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 ET, el despido sería nulo de acuerdo con lo dispuesto en el art. 124.13.a.3ª de la LRJS. En esta línea, el apartado 11 del mismo artículo establece que la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de la misma ley.

Así pues, para el caso de que el despido fuese considerado nulo, en base al artículo 113 de la LRJS, se condenaría a Antonio Ramírez a la readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. Si bien en nuestro caso habría que restringir dicha posibilidad dada la situación irregular de Hamid en España. La carencia de la autorización administrativa conlleva la nulidad de la relación contractual, por lo que no sería viable una solución legal que posibilitase el restablecimiento de dicha relación laboral (Montoya Medina, 2016, pp. 29-58). Con respecto a la indemnización, nada dispone el art 113, sin embargo, si aplicamos aquí el 286.1 de la LRJS, que brinda la posibilidad de sustituir la readmisión del trabajador por el correspondiente abono de la indemnización y los salarios de tramitación, cabría la posibilidad de que Hamid fuese indemnizado. Sería un motivo recogido en dicho artículo, ya que se trataría de una imposibilidad legal por no contar con la autorización pertinente: “cuando se acredite la imposibilidad de readmitir al trabajador por cualquier otra causa de imposibilidad

³⁹ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

material o legal, el juez dictará auto en el que declarará extinguida la relación laboral [...] y acordará se abonen al trabajador las indemnizaciones y los salarios dejados de percibir”.

Desde otro punto de vista, de no incurrir en un supuesto de nulidad, tendría carácter de despido improcedente (regulado en el art. 56 ET) de acuerdo con lo establecido en el art. 122.1 LRJS, que determina la improcedencia de la extinción del contrato cuando no se acredite la causa legal indicada en la comunicación escrita.

En base a dicho artículo (art. 56 ET), cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Conviene apuntar que la opción de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

En el supuesto de que se optase por la readmisión, el trabajador tendría derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrían a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación. En caso de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

Volviendo a nuestro caso, dada la situación irregular de Hamid en España careciendo de la preceptiva autorización de residencia y trabajo, debemos descartar la posibilidad de readmisión, pues como ya se explicó anteriormente, es requisito indispensable para poder desempeñar una actividad laboral. A lo que sí podría haber lugar es a la correspondiente indemnización por despido improcedente.

En definitiva, se puede concluir en base a todo lo anteriormente expuesto, que el despido de Hamid es impugnabile por tramitarse incorrectamente, y podría tener derecho tanto en el caso de declararse nulo como improcedente, a una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio.

VIII. CONCLUSIONES

El caso aquí analizado destaca por la diversidad de áreas del derecho que abarca, incluyendo cuestiones desde el ámbito penal, hasta el social, pasando por el administrativo e incluso el procesal. A lo largo del trabajo se ha tratado de dar respuesta a las cuestiones planteadas estudiando las circunstancias que se derivan de la comisión de los hechos, tratando de identificar la responsabilidad de cada uno de los intervinientes y enmarcando cada cuestión en la rama de derecho correspondiente. Así, vemos los delitos cometidos por Carlos, Isak, Marta y Antonio e identificamos los aspectos procesales y administrativos más relevantes para tratar de determinar cuál es la situación de Hamid en España, en base a la información de la que disponemos.

Responsabilidad penal de Carlos, Isak y Marta

Con respecto a Carlos, Isak y Marta, pese a que en un primer momento, podría incluso pensarse en un delito de estafa, o en un delito contra los derechos de los ciudadanos extranjeros del artículo 318 bis CP, dichas opciones quedan descartadas una vez se comprueba su adecuación a lo dispuesto en el artículo 313 CP tras la reforma del Código por la Ley Orgánica 1/2015.

Pese a no contar con abundantes sentencias que apoyen esta línea, dada la relativamente reciente modificación, vemos que la interpretación que debe darse en este caso es que el artículo 318 bis queda reservado a aquellos casos de inmigración clandestina que afecten a los derechos fundamentales de las víctimas, mientras que el 313 se ciñe a la afectación de los derechos en la esfera laboral, como es el caso de Hamid.

En lo que respecta al resto de delitos, hablaremos de falsedad documental en concurso medial con el delito contra los derechos de los trabajadores (art. 313) por parte de Carlos y Marta, ya que Isak en ningún momento participa ni en la elaboración de los contratos ni en la presentación de las solicitudes. Lo que sí llevan a cabo los tres es un delito continuado contra los derechos de los trabajadores.

En cuanto a la concurrencia de circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal, no se aprecia ninguna. Por otra parte, aunque los hechos podrían ser constitutivos de una infracción administrativa, de acuerdo con la Ley Orgánica de Extranjería, resulta evidente que, por el especial desvalor de los mismos, debemos circunscribirlos al ámbito penal.

Aspectos procesales

En el aspecto procesal, la competencia territorial corresponderá al Juzgado de lo Penal de la circunscripción donde el delito fue cometido, en este caso en León.

Las partes legitimadas serán todos aquellos implicados en el proceso, bien sea como investigados o como parte acusadora, aunque también resultaría preceptiva la intervención del Ministerio Fiscal, por tratarse de un delito público.

Finalmente, el tipo de procedimiento a seguir será el abreviado, puesto que estamos ante delitos con penas privativas de libertad inferiores a 9 años.

Autorización inicial de trabajo y residencia

La eficacia de la autorización inicial de trabajo y residencia queda condicionada al cumplimiento de los requisitos y el procedimiento detallados a lo largo de la cuestión tercera. En nuestro caso resulta complicado determinar su eficacia dado que los requisitos a posteriori sí se cumplen, pues el trabajador es dado de alta en la Seguridad Social, obtiene el visado, y la autorización es concedida por la Administración correspondiente.

Lo que debemos tener en cuenta es que verdaderamente los requisitos esenciales de fondo para poder llegar a obtenerla no se cumplen, y es el desconocimiento de dicho incumplimiento por parte de los funcionarios el que motiva su concesión, ya que, de lo contrario, hubiese sido denegada. Es por ello que, en virtud del artículo 47 de la LPAC, dicha autorización sería nula de pleno derecho.

Responsabilidad penal de Antonio Ramírez

Una vez analizados los hechos cometidos por Antonio Ramírez: incumpliendo el SMI, no respetando el descanso semanal ni las condiciones de higiene y salubridad (aunque con respecto al alojamiento en la paridera no está acreditado que fuese una imposición), se determina la aplicación del artículo 311.1 CP. Nos encontramos ante un abuso de situación de necesidad, dadas las circunstancias en que se encontraba Hamid, que había llegado de un país extranjero a otro lugar donde se habla un idioma que no conoce y sin recursos ni nadie que pudiese ayudarle.

El acta de infracción levantada tras la inspección constaría de rango probatorio, en aras a poder acreditar que verdaderamente esa era la situación del inmigrante. Esto podría dar lugar, una vez determinada la aplicabilidad del artículo 311 CP, a la indemnización correspondiente en concepto de daños y perjuicios.

Contrato de trabajo e indemnización por despido

Pese a que la autorización inicial de residencia y trabajo de Hamid fuese nula de pleno derecho, el señor Ramírez efectuó un contrato con él, y aunque estaría sancionado con la nulidad, precisamente por la carencia de dicha autorización, la propia ley protege al inmigrante proclamando su validez respecto a los derechos del trabajador.

Finalmente, Hamid es despedido alegando un ERE en la empresa en que trabajaba, cuando no se cumplían los supuestos necesarios para ello, de modo que dicho despido sería impugnabile de acuerdo con lo establecido en el art 124 LRJS, pudiendo dar lugar, tanto en caso de resultar nulo como improcedente, a la indemnización correspondiente.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- CALAZA LÓPEZ, S., Los presupuestos procesales de las partes. En: GIMENO SENDRA, V., DÍAZ MARTÍNEZ, M. y CALAZA LÓPEZ, S., *Derecho Procesal Penal*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021, pp. 109-127. ISBN: 978 84 1397 687 7.
- DÍAZ LÓPEZ, J.A., *El odio discriminatorio como circunstancia agravante de la responsabilidad penal*. PEÑARANDA RAMOS, E. (tutor) Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Madrid, 2012. [en línea] [consulta: 15 marzo 2022]. Disponible en:
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/11312/56391_diaz_lopez_juan_alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- FABREGAT MONFORT, G., *Vademécum de derecho laboral*. 5ª Ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017. ISBN: 978 84 9143 801 4.
- Fiscalía General del Estado, *Circular 5/2011, de 2 de noviembre, sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de extranjería e inmigración* [en línea] 2011 [consulta: 10 marzo 2022]. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/abrir_fiscalia.php?id=FIS-C-2011-00005.pdf
- Fiscalía General del Estado, *Circular 4/2015, sobre la interpretación de la nueva regla penológica prevista para el concurso medial de delitos* [en línea] 2015 [consulta: 10 marzo 2022]. Disponible en:
https://www.fiscal.es/memorias/estudio2016/CIR/CIR_04_2015.html
- Gobierno de España, Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones, Portal de Inmigración, *Autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena* [en línea] 2015 [consulta: 14 abril 2022]. Disponible en:
<https://extranjeros.inclusion.gob.es/es/informacioninteres/informacionprocedimientos/ciudadanosnocomunitarios/hoja017/index.html>
- Gobierno de España, Ministerio de trabajo y economía social, *Procedimientos de regulación de empleo* [en línea] 2020 [consulta: 30 mayo 2022]. Disponible en:
https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_18_1.htm
- GONZÁLEZ CUSSAC, J.L., *Derecho penal. Parte especial*. 6ª Ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019. ISBN: 978 84 1336 194 9.
- MARTÍNEZ ABASCAL, V.A. y HERRERO MARTÍN, J.B., *Curso de Derecho del Trabajo*. 2ª Ed. Madrid: Tecnos, 2013. ISBN: 978 84 309 5926 6.
- MONTOYA MEDINA, D., El despido del trabajador extranjero en situación irregular. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. 2016, 184, pp. 29-58. ISSN: 2444 3476.
- MORALES VÁLLEZ, C., Sobre la validez y efectos del contrato de trabajo celebrado por quien carece de la preceptiva autorización de residencia y trabajo. *Revista Aranzadi Doctrinal*. 2021, 8, pp. 199-204. ISSN: 1889 4380.
- MORENO CATENA, V. y CORTÉS DOMÍNGUEZ, V., *Derecho Procesal Penal*. 10ª Ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021. ISBN: 978 84 1113 047 9.

- ORTS BERENGUER, E. y GONZÁLEZ CUSSAC, J.L., *Compendio de Derecho Penal. Parte general*. 8ª Ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019. ISBN: 978 84 1336 228 1.
- PÉREZ-CRUZ MARTÍN, A.J., *Derecho Procesal Penal*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020. ISBN: 978 84 1355 547 8.
- SÁNCHEZ CARRIÓN, J.L., Problemas que plantea la incidencia del ámbito socio-laboral en la delimitación y enjuiciamiento de los delitos contra los derechos de los trabajadores. *Actualidad Jurídica Aranzadi*. 1999, 397, pp. 1-5. ISSN: 1132 0257.
- SERRANO PÉREZ, I., *La responsabilidad civil derivada de la infracción penal. El valor económico del resarcimiento de la víctima*. [en línea] 2016 [consulta: 28 mayo 2022]. Disponible en: <https://ficip.es/wp-content/uploads/2016/11/Serrano-Pérez-La-responsabilidad-civil-derivada-de-la-infracción-penal.pdf>
- SUÁREZ-MIRA RODRÍGUEZ, C., JUDEL PRIETO A. y PIÑOL RODRÍGUEZ, J.R., *Manual de derecho penal. Tomo II, Parte especial*. 7ª Ed. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi – Thomson Reuters, 2018. ISBN: 978 84 9099 177 0.
- TOLOSA TRIBIÑO, C., La potestad sancionadora de la Administración en el ámbito laboral tras las últimas reformas. *Revista de información laboral*, 2017, 5, pp. 23-42. ISSN: 2254 3171.
- VILLACAMPA ESTIARTE, C. y SALAT PAISAL, M., De los delitos contra los derechos de los trabajadores. En: QUINTERO OLIVARES, G. (dir.) y MORALES PRATS, F. (coord.), *Comentarios al Código Penal español*. 7ª Ed. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi-Thomson Reuters, 2016, pp. 683-738. ISBN:978 84 9059 477 3.
- VILLACAMPA ESTIARTE, C., Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros. En: QUINTERO OLIVARES, G. (dir.) y MORALES PRATS, F. (coord.), *Comentarios al Código Penal español*. 7ª Ed. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi-Thomson Reuters, 2016, pp. 739-768. ISBN:978 84 9059 477 3.
- VIVERO DE PORRAS, M.C., *El expediente de regulación de empleo en el concurso de acreedores*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2009. ISBN: 978 84 9876 482 6.

X. APÉNDICE JURISPRUDENCIAL

- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Penal). Sentencia 6608/2002 de 9 de octubre de 2002 (ECLI:ES:TS:2002:6608).
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Penal). Sentencia 2278/2003 de 2 de abril de 2003 (ECLI:ES:TS:2003:2278).
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Penal). Sentencia 1152/2005 de 24 de febrero de 2005 (ECLI:ES:TS:2005:1152).
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia 4894/2013 de 17 de septiembre de 2013 (ECLI:ES:TS:2013:4894).
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Penal). Sentencia 825/2016 de 3 de marzo de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:825).
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Penal). Sentencia 2887/2016 de 2 de junio de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:2887).
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia 4408/2016 de 17 de octubre de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:4408).
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Penal). Sentencia 1908/2017 de 17 de mayo de 2017 (ECLI:ES:TS:2017:1908).
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Penal). Sentencia 3389/2017 de 28 de septiembre de 2017 (ECLI:ES:TS:2017:3389).
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Penal). Sentencia 102/2018 de 19 de enero de 2018 (ECLI:ES:TS:2018:102).
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso). Sentencia 1994/2019 de 13 de junio de 2019 (ECLI:ES:TS:2019:1994).
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso). Sentencia 72/2020 de 15 de enero de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:72).
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso). Sentencia 4344/2020 de 16 de diciembre de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:4344).
- España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia 2457/2021 de 23 de junio de 2021 (ECLI:ES:TS:2021:2457).
- España. Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha (Sala de lo Civil y Penal). Sentencia 388/2022 de 10 de febrero de 2022 (ECLI:ES:TSJCLM:2022:388).
- España. Audiencia Provincial de Sevilla (Sección Tercera). Sentencia 2176/2001 de 14 de mayo de 2001 (ECLI:ES:APSE:2001:2176).
- España. Audiencia Provincial de Barcelona (Sección Sexta). Sentencia 3249/2008 de 8 de abril de 2008 (ECLI:ES:APB:2008:3249).
- España. Audiencia Provincial de Zaragoza (Sección Primera). Sentencia 1059/2016 de 11 de julio de 2016 (ECLI:ES:APZ:2016:1059).

- España. Audiencia Provincial de Gran Canaria (Sección Primera). Sentencia 1959/2021 de 18 de octubre de 2021 (ECLI:ES:APGC:2021:1959).

XI. APÉNDICE LEGISLATIVO

- Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal, 17 de septiembre de 1882 (ELI: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1882-6036>).
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (ELI: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763>).
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978 (ELI: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>).
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado, 24 de noviembre de 1995 (ELI: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>).
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (ELI: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-8669&p=20041113&tn=6>).
- Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. (ELI: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-12816>).
- Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. Boletín Oficial del Estado, 12 de agosto de 1998 (ELI: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1998-81564>).
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Boletín Oficial del Estado, 1 de febrero del 2000 (ELI: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-544>).
- 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, 8 de agosto de 2000 (ELI: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>).
- Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León. Boletín Oficial del Estado, 1 de diciembre de 2007 (ELI: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-20635>).
- Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009 (ELI: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-7703&p=20211020&tn=1>).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, Boletín Oficial del Estado, 11 de diciembre de 2011 (ELI: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>).

- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado, 31 de marzo de 2015
(ELI: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-3439).
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas
(ELI: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565>).
- 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, 13 de noviembre de 2015
(ELI: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>).
- Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020, 5 de febrero de 2020
(ELI: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-1652>).