

Empresarios frente al Código Penal. Yolanda Díaz quiere llevar a los directivos de Glovo al banquillo, pero los jueces admiten esta vía solo como último recurso



Un repartidor de Glovo, en Madrid. CLAUDIO ÁLVAREZ

Por José Miguel Barjola

El pulso entre la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, y la empresa de reparto Glovo se encona. Y no hay visos de que la situación mejore. Más bien al contrario, la discusión por el abuso de falsos autónomos para contratar repartidores, los conocidos como *riders*, ha escalado varios grados estas semanas. La dirigente de Sumar ha lanzado un ultimátum: llevará a los administradores de la mercantil catalana ante los tribunales, pero no a los especializados en conflictos laborales, sino a los penales. La titular de Trabajo cree que hay razones para sentar a los responsables de Glovo en el banquillo por un delito contra los derechos de los trabajadores, después de hacer caso omiso a los numerosos requerimientos de la Inspección de Trabajo para regularizar su plantilla. Y así se lo ha trasladado a la Fiscalía General del Estado.

Precisamente, en 2023, el Gobierno introdujo en el Código Penal un delito para enjuiciar a empresarios que "impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo", o bien "las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa". La eventual denuncia a los administradores de Glovo entraría en este cajón y podría implicar, de llegar la sangre al río, penas de prisión para los responsables, además de la suspensión de la actividad de la empresa como medida accesoría.

Pero la frontera que separa la mera irregularidad administrativa del delito no es clara. La justicia ha insistido históricamente en que la vía penal debe ser la última de las opciones y los tribunales han marcado varios requisitos para sentar a los jefes en el banquillo. Para empezar, no vale con cualquier rifirrafe, es decir, debe

tratarse de un abuso grave. Por ejemplo, la normativa lista una serie de conductas, como no dar de alta a los trabajadores de forma continuada; tener contratados a menores de 16 años y exponerlos a situaciones peligrosas, como el uso de maquinaria que exija formación; o abusar de trabajadores extranjeros, por ejemplo, engañándolos con condiciones laborales falsas para forzarles a emigrar.

El Código Penal, explica Óscar Mancebo, abogado socio del área laboral de ETL Global, recoge como delictivas situaciones como "mantener a los trabajadores en condiciones de semiesclavitud", los casos de "acoso sexual o moral", si son reiterados y graves, y escenarios donde exista un peligro para "la integridad física y psíquica de los trabajadores". Para que exista delito debe

CLAVES

Penas de cárcel

Los castigos que recoge el Código Penal para los administradores que se pasen de la raya son severos. La ley prevé penas de cárcel para los responsables e indemnizaciones millonarias, además de la posibilidad de clausurar sucursales o paralizar la actividad de la empresa. En el caso del abuso continuado de falsos autónomos, la normativa prevé penas de prisión de hasta seis años para los administradores involucrados, además de un rango de multas de entre 3.000 y 10.000 euros. En cualquier caso, una hipotética condena a Glovo marcaría un hito en la historia judicial española, pues no existen precedentes judiciales.

darse "prevalencia de superioridad jerárquica respecto a los trabajadores perjudicados", es decir, que el abuso se produzca "de jefes a empleados".

Para hacerse una idea de qué puede entenderse por comportamiento grave, hace dos meses, la Audiencia Provincial de Lugo condenó a los administradores de una empresa de seguridad por contratar a trabajadores en apuros económicos y aprovecharse de su situación. De forma que, conscientes del estado de necesidad de estas personas, estos jefes imponían jornadas de 24 horas, 15 días sin descanso, y les forzaban a firmar contratos en blanco. A ojos de los jueces esto no es una mera falta administrativa, sino un auténtico entramado criminal. El máximo responsable fue condenado a seis meses de prisión.

¿Irregularidad o delito?

En cambio, un juez de lo penal de Bilbao absolvió en marzo a los responsables de una empresa dedicada a la instalación de encimeras de cocina porque los trabajadores habían inhalado polvo de sílice a la hora de manipular los materiales, lo que los enfermó. En este caso, el juzgado aclaró que una mera irregularidad en las normas de prevención no es suficiente para imputar un delito.

Ignorar los requerimientos de la Inspección de Trabajo puede ser otro factor para que los juzgados de lo penal decidan intervenir. En el caso *Glovo*, es uno de los argumentos que esgrime Díaz para defender que es hora de enjuiciar a sus administradores. Desde 2021, la mercantil con sede en Barcelona ha sido multada y condenada en varias ocasiones por la vía laboral, por resistirse a meter en nómina a sus repartidores y a regularizar su situación, tal como exige la ley *riders*.

Los trabajadores víctimas del abuso deben medir, en cada caso, si les interesa escoger el camino laboral o penal. "La jurisdicción penal es, por definición, más lenta", explica Óscar Mancebo, si bien "las indemnizaciones pueden ser mayores". Alberto Novoa, socio de Laboral en RocaJunyent, coincide en esta idea. "El simple hecho de estar investigado por un posible delito, con independencia de que posteriormente se dé una condena o no contra el empresario, ya provoca un daño reputacional, en muchos casos irreparable". Y ello, agrega, "puede propiciar que los trabajadores utilicen la vía penal como medida de presión, para conseguir un acuerdo económico más beneficioso que el que podrían obtener en el ámbito laboral".

En cualquier caso, es preciso aclarar que la comisión de un delito en el seno de una empresa no conlleva, automáticamente, que sus responsables sean culpables, aclara Miquel Fortuny, abogado socio director de Fortuny Legal y especialista en delitos económico-corporativos. Para llevar al empresario frente al juez de lo penal debe existir "algún tipo de contribución al abuso laboral", lo que puede darse de forma directa, "por una decisión/actuación suya", pero también por mostrar una actitud pasiva ante una injusticia, porque "conociendo el abuso, no hizo nada para evitarlo", o "por falta de diligencia en la prevención". En los tres escenarios, el empresario se expone, en la tesitura más extrema, a hipotéticas condenas de prisión.

“ Ignorar los requerimientos de la Inspección de Trabajo puede ser un factor para que los tribunales decidan actuar ”