



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XI LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

19 de febrero de 2016

Núm. 17-1

Pág. 1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000009 Proposición de Ley Orgánica de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Presentada por el Grupo Parlamentario Podemos-En Comú Podem-En Marea.

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia.

(122) Proposición de Ley de Grupos Parlamentarios del Congreso.

Autor: Grupo Parlamentario Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Proposición de Ley Orgánica de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Acuerdo:

Admitir a trámite, trasladar al Gobierno a los efectos del artículo 126 del Reglamento, publicar en el Boletín Oficial de las Cortes Generales y notificar al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 16 de febrero de 2016.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Carlos Gutiérrez Vicén**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

Al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara, el Grupo Parlamentario Podemos-En Comú Podem-En Marea presenta la siguiente Proposición de Ley Orgánica de modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Palacio del Congreso de los Diputados, 8 de febrero de 2016.—**Aina Vidal Sáez y Yolanda Díaz Pérez**, Diputadas.—**Irene Montero Gil**, Portavoz del Grupo Parlamentario de Podemos-En Comú Podem-En Marea.

PROPOSICIÓN DE LEY ORGÁNICA DE MODIFICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 10/1995,
DE 23 DE NOVIEMBRE, DEL CÓDIGO PENAL

El artículo 28.2 de la Constitución española reconoce a los trabajadores el derecho de huelga para la defensa de sus intereses. Este derecho se encuentra reconocido bajo la rúbrica «De los derechos fundamentales y de las libertades públicas», lo que le atribuye un carácter y una protección especial y, por lo tanto, no se trata solo, frente a anteriores normas prohibitivas, de un marco de libertad de huelga, saliendo, además, al paso de posibles prohibiciones, que solo podrían ser llevadas a cabo en otro orden jurídico-constitucional. Así, el derecho fundamental de huelga significa el levantamiento de las específicas prohibiciones, pero significa también que, en un sistema de reconocimiento del derecho de huelga, el Estado debe permanecer neutral y dejar las consecuencias del fenómeno a la aplicación de las reglas del ordenamiento jurídico sobre infracciones contractuales en general y sobre la infracción del contrato de trabajo en particular.

Es preciso subrayar que el sistema que nace del artículo 28.2 de la Constitución es un sistema de «derecho de huelga». Esto quiere decir que determinadas medidas de presión de los trabajadores frente a los empresarios son un derecho de aquellos. Es derecho de los trabajadores colocar el contrato de trabajo en una fase de suspensión y de ese modo limitar la libertad del empresario, a quien se le veda contratar otros trabajadores y llevar a cabo arbitrariamente el cierre de la empresa.

Este reconocimiento constitucional es coherente, como señala el Tribunal Constitucional, con la idea del Estado social y democrático de derecho establecido por el artículo 1.1 de la Constitución que, entre otras significaciones, tiene la de legitimar medios de defensa de los intereses de grupos y estratos de la población socialmente dependientes y entre los que se encuentra el de otorgar reconocimiento constitucional a un instrumento de presión que se ha demostrado necesario para la afirmación de los intereses de los trabajadores en los conflictos socioeconómicos, conflictos que el Estado social no puede excluir, pero a los que sí puede y debe proporcionar los adecuados cauces constitucionales.

A su vez, el artículo 7 de la propia Constitución reconoce a los sindicatos el carácter de organismos básicos del sistema político y les atribuye la defensa y promoción de los intereses socioeconómicos de los trabajadores, y el artículo 9.2 atribuye a los poderes públicos la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos sociales sean reales y efectivas. En este marco constitucional, un elemento a destacar es la estrecha conexión existente entre libertad sindical y huelga. En la actualidad, como ya señaló el Tribunal Constitucional, son perfectamente posibles las huelgas organizadas, dirigidas y controladas por los sindicatos, jugando siempre a su favor la presunción *iuris tantum* de legalidad. La huelga, en este sentido, actúa como medida de presión, sin la cual la libertad sindical quedaría prácticamente vacía de contenido (STC 11/1981, de 8 de abril y STC 70/1982, de 29 de noviembre). Por tanto, el carácter fundamental del derecho constitucional de huelga, en sí mismo, debe complementarse con el derecho, también fundamental, a la libertad sindical, regulado en el artículo 28.1 de la misma Constitución y desarrollado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical del año 1985, en el que se caracteriza la actividad sindical, y entre esta la convocatoria de una huelga, como contenido esencial de este derecho fundamental.

Por otra parte, huelga decir también que ya el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, reconocía el derecho de los trabajadores en huelga a efectuar publicidad de la misma. De nuevo, el propio Tribunal Constitucional ha confirmado en numerosas ocasiones la legalidad de los piquetes informativos insistiendo en que el «requerimiento pacífico a seguir la huelga» forma parte del derecho que proclama el artículo 28.2 de la Constitución. Además, incluye determinados aspectos que lindan con otro derecho fundamental: el derecho a la libertad de expresión consagrado en el artículo 20.1 de la Constitución. Así, la prohibición y sanción de esta actividad de difusión de la huelga conculcaría directamente el derecho reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución, al hacerlo impracticable y despojarlo de su necesaria protección y efectividad.

Teniendo en cuenta los derechos fundamentales a la huelga y a la libertad sindical consagrados en la Constitución, y considerando la citada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la regulación penal hoy vigente —la criminalización de los piquetes informativos de huelga con el objetivo de disuadir a los trabajadores huelguistas de su derecho a extender la efectividad de la huelga—, que tiene su origen en el Código Penal de 1928 (en plena dictadura de Primo de Rivera), y que fue recuperada en el Código Penal modificado el año 1976, mantenida después en el Código Penal de 1995, aunque modificándose su ubicación, situándose ahora en el Título XV, «De los delitos contra los derechos de los trabajadores», y

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

que la reforma al Código Penal del año 2015 ha mantenido, no tiene más sentido que el de seguir favoreciendo la intimidación de las organizaciones sindicales y de los trabajadores más activamente comprometidos con ellas y especialmente reivindicativos, en la organización y desarrollo de los piquetes informativos de huelga.

Esta regulación, que afirma en su artículo 315.3 que «quienes actuando en grupo o individualmente, pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga, serán castigados con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o con la pena de multa de dieciocho meses a veinticuatro meses», ha sido profusamente utilizada con el único fin de reprimir a los trabajadores en sus actuaciones de organización y extensión de la huelga.

Porque no hay que olvidar que el Código Penal vigente ya contempla el delito de coacciones en sus artículos 172, 172 bis y 172 ter. Así, el tipo penal agravado de coacciones en caso del ejercicio del derecho de huelga no solo no es necesario, sino que es contrario a los derechos fundamentales de huelga y de libertad sindical. Este tipo penal agravado de coacciones se corresponde, en el mejor de los casos, con un momento histórico en el que la huelga únicamente era una libertad de los trabajadores frente a la libertad de trabajar, pero es contrario al derecho de huelga como un derecho fundamental, tal y como establece la Constitución de 1978.

El Ministerio Fiscal, en base al tipo agravado de coacciones en caso de huelga regulado en el artículo 315.3 del Código Penal, sigue considerando que los trabajadores que integran los piquetes informativos de huelga actúan en gran parte de los casos de manera coactiva, cuando en la realidad de las relaciones laborales la situación es exactamente la inversa. Son muchas las sentencias de la jurisdicción social e incluso las sanciones administrativas que declaran la conducta antisindical del empleador al impedir u obstaculizar el ejercicio del derecho a huelga. Y, por el contrario, la actuación de los piquetes informativos no suele llegar como actos ilícitos a los tribunales de lo social, es decir, a lo que sería el ámbito de los lícitos laborales o contractuales. Puede por tanto llegarse a la conclusión de que la vía penal es la que preponderantemente se utiliza frente a la actuación de los trabajadores en huelga y de los piquetes informativos, sin que en consecuencia sea esta tratada en el plano de las relaciones contractuales o administrativas, mientras que la realidad muy extendida de conductas impeditivas del derecho de huelga o de actos de retorsión frente a su ejercicio no se consideran en ningún momento con la suficiente gravedad como para tener relevancia penal.

Las consecuencias de esta doble vara de medir son muy desoladoras. Existen en este momento cerca de 90 expedientes abiertos en los servicios jurídicos de las organizaciones sindicales más representativas que afectan de forma directa a cerca de 300 sindicalistas objeto de procedimientos sancionadores penales o administrativos con peticiones de penas de prisión por parte de la Fiscalía de cerca de 90 años. Actualmente se están tramitando, entre otros, procedimientos penales, en aplicación del artículo 315.3 del Código Penal, en Andalucía (Cádiz, Granada, Málaga, Huelva y Sevilla), en Aragón (Zaragoza), en Baleares, en Cantabria, en Castilla-La Mancha (Albacete y Ciudad Real), en Castilla y León (Ávila, León, Soria y Valladolid), en Catalunya, en Galicia, en La Rioja, en Murcia, en Madrid y en la Comunidad Valenciana, y , en todos ellos, resulta determinante la actuación del Ministerio Fiscal.

Estas personas se encuentran procesadas como consecuencia de formar parte de un piquete informativo de huelga y en una amplia mayoría están resultando condenados, muchas veces como autores de una falta, pero en otras ocasiones directamente como sujetos activos de un delito, con las consecuencias estigmatizadoras de esa acción tanto a nivel personal como colectivo. A nivel personal, las consecuencias son muy evidentes, pero también lo son en la dimensión colectiva. Cuando se produce una acusación penal, que acarrea la imputación de delitos que pueden generar penas de prisión, se produce una injerencia de los poderes públicos en el funcionamiento de las organizaciones sindicales y una restricción ilegítima del derecho a huelga. Asimismo, cuando la actuación sancionadora se concreta sobre personas que asumen su activismo en el desarrollo de cometidos sindicales, es evidente que la función preventiva y disuasoria de la pena trata de proyectarse, al menos en la configuración institucional del sistema penal, sobre los demás integrantes de la organización para limitar o restringir sus comportamientos futuros, disuadiéndolos bajo la amenaza de volver a inculpar a los que participen de algún modo de los mismos.

Es evidente que todo ello genera un efecto fundamental que no es otro que el de intentar provocar desaliento en la promoción y participación de actos y movilizaciones que se puedan percibir como un riesgo de ser encausado de alguna manera y tener que hacer frente a responsabilidades económicas o personales. Esto se observa, en particular, entre quienes se han visto abocados a algún género de

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

acusación, aunque la misma careciera de fundamento, ante las enormes incertidumbres que se generan para la persona afectada y su entorno afectivo y personal más próximo.

Por todo ello, nos encontramos ante la acuciante necesidad de reformar nuestra legislación penal en relación con los conflictos de naturaleza estrictamente laboral, como son los que se refieren al ejercicio de huelga y la actividad sindical. Ello implica una intervención en el ámbito legislativo que incorpore la necesidad de revisar el tratamiento legal de los conflictos laborales, y en particular la inaceptable regulación que viene ofreciendo el artículo 315.3 del Código Penal sobre el denominado delito de coacciones para promover la huelga. Porque la libertad sindical y el ejercicio del derecho de huelga están siendo cuestionados por las autoridades públicas tal y como se infiere de las múltiples causas y actuaciones penales desarrolladas contra los trabajadores que participaron legítimamente en las huelgas convocadas por los sindicatos contra las reformas laborales o los recortes en el Estado del Bienestar, por supuestas actividades delictivas durante el desarrollo de las mismas.

El respeto y la vigencia generalizada de la libertad sindical y por consiguiente la presencia del sindicato como figura social clave no solo de las relaciones económicas y sociales, sino de la propia civilización democrática, en ningún caso puede estar en cuestión.

Con la presente Proposición de Ley Orgánica para la modificación del Código Penal se pretende adaptarlo a la Constitución y al reconocimiento constitucional de los derechos de huelga y de libertad sindical como derechos fundamentales.

Artículo único. Modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 noviembre, del Código Penal.

Se modifica el artículo 315, que queda redactado como sigue:

«Artículo 315.

1. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses los que, mediante engaño y abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaran a cabo con fuerza, violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.»

Se añade una nueva disposición transitoria:

«Disposición transitoria.

1. Las causas que en el momento de entrada en vigor de esta Ley se encuentren en tramitación por el delito previsto en el apartado 3 del artículo 315 del Código Penal quedarán sobreseídas, y solo podrán enjuiciarse por la comisión de otros delitos o faltas si no hubieran prescrito, sin tomar en consideración a tales efectos la imputación, acusación o condena por el delito del citado apartado 3 del artículo 315 del Código Penal.

2. Los procedimientos en que hubiera recaído sentencia condenatoria se revisarán, a instancia del Ministerio Fiscal, en el plazo máximo de 15 días desde la entrada en vigor de esta Ley, a fin de anular la condena contenida en el apartado 3 del artículo 315 del Código Penal.»

Se añade una nueva disposición final:

«Disposición final.

En los casos en que hubiera dado comienzo el cumplimiento de la ejecución de una pena privativa de libertad con arreglo al apartado 3 del artículo 315 del Código Penal, esta quedará anulada, cancelándose los antecedentes penales, y se indemnizará al interesado el tiempo de ingreso en prisión con arreglo a los criterios establecidos para la privación injustificada de la libertad por causa penal.

A tal efecto, el Ministerio Fiscal promoverá, en el plazo máximo de 15 días desde la entrada en vigor de esta Ley, la revisión de todas las situaciones penitenciarias que pudieran existir, y promoverá los expedientes de indemnización por los perjuicios sufridos derivados de la privación de libertad que se hubieran seguido por esta causa.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

En los casos de penas de multa, se procederá al reintegro del importe abonado, con abono del interés legal.»

Se modifica la disposición final séptima:

«Disposición final séptima.

La presente Ley Orgánica entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado” .»