



**QUEJA QUE PRESENTAN UGT Y CCOO ANTE EL DIRECTOR GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, PARA SU TRAMITACIÓN Y DECISIÓN POR EL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL, CONTRA EL GOBIERNO DE ESPAÑA, POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL**

**DON IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO**, con DNI 32.603.993K, actuando como Secretario General de la Confederación Sindical de **COMISIONES OBRERAS (CCOO)**, con domicilio a efectos de notificaciones en C/ Fernández de la Hoz, número 12, 28010 Madrid, tfno. +34917028011 y correo electrónico [sgeneral@ccoo.es](mailto:sgeneral@ccoo.es), y

**DON CÁNDIDO MÉNDEZ RODRÍGUEZ**, con DNI 25.914.180B, actuando como Secretario General de la Confederación Sindical **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)**, con domicilio a efectos de notificaciones en C/ Hortaleza, número 88, 28004 Madrid, tfno. +34915897698 y correo electrónico [cperez@cec.ugt.org](mailto:cperez@cec.ugt.org),

en nombre y representación de las mencionadas organizaciones sindicales ante el **COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL (CLS)** de la **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**, comparecen y

**EXPONEN**

1. Que por medio del presente escrito formulan **QUEJA** contra el **GOBIERNO DE ESPAÑA**, por violación del derecho de libertad sindical por vulneración de los Convenios de la OIT nº 87, 98 y 154, todos ellos ratificados por España.
2. Que las Confederaciones Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), son organizaciones sindicales con carácter de más representativas en todo el ámbito español y, en consecuencia, tienen atribuida por las leyes españolas plena legitimidad para representar los intereses de todos los trabajadores afectados por la norma penal, y la actuación gubernativa, contra la que se formula la presente Queja. Tal legitimidad la

ostentan sin lugar a dudas frente a las instituciones nacionales y, asimismo, y dado su carácter de confederaciones sindicales de ámbito nacional, también les viene reconocida por las normas de la OIT para la presentación de esta Queja y les confiere la capacidad legal suficiente para su tramitación y para solicitar las pretensiones deducidas en la misma.

3. Que el objeto de la presente Queja es denunciar la vulneración del derecho de libertad sindical reconocido y garantizado por los Convenios: 87, 98 y 154 de la OIT, llevada a cabo por la práctica realizada en el Estado español, en relación con la actuación penal represora llevada a cabo por el Gobierno de España por razón del ejercicio del derecho de huelga en desarrollo del derecho de libertad sindical.
4. Que el Gobierno español es contraparte en este procedimiento, en su calidad de representante del Estado español, y como principal promotor de las normas y prácticas restrictivas de derechos que se denuncian.
5. Que es el Comité de Libertad Sindical (CLS) el órgano que tiene atribuida la función de conocer los casos de violación de los Convenios de la OIT que se refieran a la materia de libertad sindical, de conformidad con el contenido del Preámbulo de la Constitución de la OIT.

### **MOTIVOS Y FUNDAMENTOS DE LA QUEJA**

**I.- PROCEDENCIA DE LA QUEJA.** CCOO y UGT acuden a la OIT, y a su CLS por entender que los hechos denunciados, afectan de manera directa a la materia de la libertad sindical, cuya garantía está encomendada a este órgano de la OIT, vulnerando de forma directa el contenido de algunos de los Convenios aprobados por esta organización y ratificados por España.

En todo caso, en virtud de la Declaración de 1998, todos los Estados Miembros de la OIT, están obligados a respetar los principios fundamentales de la Organización con independencia de si han ratificado o no un determinado Convenio.

**II.- CONVENIOS DE LA OIT INFRINGIDOS Y LA DOCTRINA DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL APLICABLE.** Las organizaciones firmantes de esta queja, consideramos que han sido conculcados los Convenios de la OIT siguientes, todos los cuales conforman el contenido y los principios del DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL, QUE SE DENUNCIA VIOLADO, POR EL MARCO REGULADOR DEL CÓDIGO PENAL Y LAS PRÁCTICAS SANCIONADORAS PENALES CONTRA EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL:

- *Convenio Número 87 (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948).* Ratificado por España, el 20 de abril de 1977.
- *Convenio Número 98 (Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949).* Ratificado por España, el 20 de abril de 1977.
- *Convenio Número 154 (Convenio sobre la negociación colectiva, 1981).* Ratificado por España, el 11 de noviembre de 1985.

La violación de estos Convenios se constata a la luz de las Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical que garantizan la libertad sindical contra prácticas sancionadoras desproporcionadas, injustificadas o arbitrarias:

## 1. Sobre la protección del derecho de huelga como derecho derivado de la libertad sindical.

Teniendo en cuenta la Constitución de la OIT, los Convenios mencionados y considerados conculcados por los sindicatos denunciadores, y las resoluciones del CLS, así como las propias discusiones de los mandantes de la OIT, hace más de sesenta años que existe un derecho positivo de huelga intrínsecamente vinculado al derecho de libertad sindical.

El alcance de este derecho ha sido definido por el CLS y se fundamenta en aplicación de los Convenios y Recomendaciones, en los artículos 2, 3, 8 y 10 del Convenio número 87, que confiere a los trabajadores plena libertad para afiliarse a las organizaciones sindicales que estimen convenientes y otorga a éstas, el derecho de organizar sus actividades y formular su programas, considerando también que el propósito de dichas organizaciones es fomentar y defender los intereses de sus afiliados.

Aunque desde su creación y su primera reunión así como desde los primeros casos que se sometieron al CLS, se deja constancia de que el derecho de huelga se reconoce implícitamente en los Convenios núms. 87 y 98.

Incluso, desde 1919 se ha considerado que la libertad sindical incluye el derecho de los trabajadores a actuar en defensa de sus intereses profesionales, y en 1948 este criterio se hizo constar implícitamente en el Convenio núm. 87.

Así, "el derecho de huelga y el de organizar reuniones sindicales son elementos esenciales del derecho sindical". (OIT, 1952, pág. 221, párrafo 68).

*Más concretamente, podemos destacar entre las resoluciones y principios del CLS que:*

***El derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos.*** (Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, (Quinta Edición, 2006), párrafo 520, con cita de la Recopilación de 1996, párrafo 473; 336.º informe, caso núm. 2324, párrafo 282; y 338.º informe, caso núm. 2407, párrafo 491).

Además, tiene establecido el CLS que: ***el derecho de huelga es corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87.*** (Párrafo 523, que cita el 311.º informe, caso núm. 1954, párrafo 405).

En concreto, el Comité ha reconocido siempre ***el derecho de huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales.*** (párrafo 521 con cita de Recopilación de 1996, párrafo 474 y, por ejemplo 302.º informe, caso núm. 1809, párrafo 381; 304.º informe, caso núm. 1863, párrafo 356; 307.º informe, caso núm. 1850, párrafo 120; 308.º informe, caso núm. 1900, párrafo 183; 311.er informe, caso núm. 1934, párrafo 126; 324.º informe, caso núm. 2072, párrafo 587; 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 111; 328.º informe, caso núm. 2116, párrafo 368; 332.º informe, caso núm. 2258, párrafo 522 y 335.º informe, caso núm. 2305, párrafo 505).

Y que ***el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales.*** (párrafo 522, con cita de la Recopilación de 1996, párrafo 475 y, por ejemplo 299.º informe, caso núm. 1687, párrafo 457; 300.º informe, caso núm. 1799, párrafo 207; 306.º informe, caso núm. 1884, párrafo 695; 308.º informe, caso núm. 1934, párrafo 131; 310.º informe, caso núm. 1928, párrafo 176; 316.º informe, caso núm. 1930, párrafo 365; 327.º

informe, caso núm. 1581, párrafo 111; 330.º informe, caso núm. 2196, párrafo 304; 335.º informe, caso núm. 2257, párrafo 466; 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 645 y 337.º informe, caso núm. 2365, párrafo 1665).

## **2. Sobre la ilegitimidad de las sanciones desproporcionadas, o injustificadas, por participar en piquetes informativos o en actos de promoción de la huelga.**

Los principios del CLS consideran ilegítimos los actos de discriminación contra los dirigentes sindicales que organizan huelgas legítimas, y protegen asimismo a los sindicalistas y trabajadores que participan en las mismas.

El CLS sostiene el principio general de que: “ninguna persona debe ser objeto de discriminación a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítima, ya sea presente o pasada” (OIT, 1996, párr. 690).

Igualmente también ha señalado que:

“Nadie debería ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima” (OIT, 1996, párr. 590), y

“Nadie debería poder ser privado de libertad, ni ser objeto de sanciones penales por el mero hecho de organizar o haber participado en una huelga pacífica” (OIT, 1996, párr. 602).

Es interesante también traer a colación el 362º informe en el que figura un pronunciamiento provisional sobre el caso núm. 2723, Fiji, en el que el CLS muestra su preocupación por un decreto que impone sanciones civiles y penales severas a las personas que traten de influir en el resultado de las negociaciones.

En sus conclusiones el Comité señala lo siguiente:

“Al vincular las restricciones del derecho de huelga con las dificultades que provocan en el comercio y los intercambios se abren las puertas a la prohibición de una diversidad de acciones reivindicatorias y de huelgas legítimas”. (OIT, 2011, párr. 842 vii).

Los actos de discriminación antisindical en general, no son permitidos por la Organización a la que ahora nos dirigimos, en defensa del derecho de libertad sindical al interpretar el artículo 1 del Convenio número 98.

Como actos de discriminación antisindical se pueden referenciar los siguientes:

El despido, la confección de listas negras de personas que han participado en huelgas, el traslado de dirigentes sindicales, los descensos, las jubilaciones anticipadas obligatorias, y las sanciones penales entre otros.

Además, debemos añadir que respecto a la intervención de la policía durante una huelga, el CLS estableció que, si bien los trabajadores y sus organizaciones tienen la obligación de respetar la ley del país, la intervención de las fuerzas de seguridad en situaciones de huelga debe limitarse estrictamente al mantenimiento del orden público: “cuando éste se halla totalmente amenazado o la situación entraña cierta gravedad. (OIT, 1996, párrafos 581 y 580).

“La intervención de la fuerza pública debe guardar relación con la amenaza al orden público que se trata de controlar, y los Gobiernos deberían tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el fin de eliminar el peligro que implican los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones que pudieran entrañar alteración al orden público. (OIT, 1996, párrafos 582). (Véanse Recopilación de 1996, párrafo

137 y, por ejemplo, 300.º informe, casos núms. 1811 y 1816, párrafo 311; 304.º informe, caso núm. 1837, párrafo 55; 308.º informe, caso núm. 1914, párrafo 670, 311.er informe, caso núm. 1865, párrafo 336; 320.º informe, caso núm. 2027, párrafo 872; 328.º informe, caso núm. 2143, párrafo 593; 330.º informe, caso núm. 2189, párrafo 872; 328.º informe, caso núm. 2143, párrafo 593; 330.º informe, caso núm. 2189, párrafo 453; 332.º informe, caso núm. 2218, párrafo 422; 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 651 y 337.º informe, caso núm. 2323, párrafo 1031). Entre otras muchas.

También se ha pronunciado el CLS en relación con los piquetes de huelga así:

*"los piquetes de huelga que actúan de conformidad con la ley no deben ser objeto de trabas por parte de las autoridades públicas. (párrafo 648, con cita de la Recopilación de 1996, párrafo 583.)*

También es doctrina del Comité de Libertad Sindical que *nadie debería ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima*, (párrafo 660 con cita de la Recopilación de 1996, párrafo 590 y, por ejemplo 302.º informe, caso núm. 1849, párrafo 211; 307.º informe, caso núm. 1890, párrafo 372; 310.º informe, caso núm. 1932, párrafo 515; 311.er informe, caso núm. 1934, párrafo 127; 316.º informe, caso núm. 1934, párrafo 211; 318.º informe, caso núm. 1978, párrafo 218; 321.er informe, caso núm. 2056, párrafo 137; 324.º informe, caso núm. 2072, párrafo 587; 326.º informe, caso núm. 2091, párrafo 154; 331.er informe, casos núms. 1937 y 2027, párrafo 105 y 333.er informe, caso núm. 2164, párrafo 608).

Sobre esta base, el Comité ha establecido que *"No deberían imponerse sanciones penales por actos de huelga, salvo en los casos en que no se respeten las prohibiciones relativas a la huelga que estén en conformidad con los principios de la libertad sindical. Cualquier sanción impuesta por actividades ilegítimas relacionadas con huelgas debería ser proporcional al delito o falta cometido y las autoridades deberían excluir el recurso a medidas de encarcelamiento contra quienes organizan o participan en una huelga pacífica"*. (Párrafo 668, con cita de la Recopilación de 1996, párrafo 599 y, por ejemplo 303.er informe, casos núms. 1810 y 1830, párrafo 62; 304.º informe, caso núm. 1851, párrafo 281; 310.º informe, caso núm. 1930, párrafo 354; 311.er informe, caso núm. 1950, párrafo 460; 320.º informe, caso núm. 2048, párrafo 718; 329.º informe, caso núm. 2195, párrafo 738; 331.er informe, casos núms. 1937 y 2027, párrafo 105; 332.º informe, caso núm. 2252, párrafo 887 y 336.er informe, caso núm. 2153, párrafo 174 y 338.º informe, caso núm. 2363, párrafo 734).

Las autoridades no deberían recurrir a medidas de detención y encarcelamiento en casos de organización o participación en una huelga pacífica y tales medidas comportan graves riesgos de abuso y serias amenazas a la libertad sindical.

(Véase Recopilación de 1996, párrafo 601; 299.º informe, caso núm. 1687, párrafo 457; 302.º informe, caso núm. 1825, párrafo 493; 304.º informe, caso núm. 1712, párrafo 378; 320.º informe, caso núm. 2048, párrafo 716 y 327.º informe, caso núm. 1581, párrafo 111).

La detención de dirigentes sindicales o sindicalistas por motivos relacionados con actividades de defensa de los intereses de los trabajadores constituye una grave violación de las libertades públicas en general y de las libertades sindicales en particular.

(Véanse Recopilación de 1996, párrafo 71 y, por ejemplo, 302.º informe, caso núm. 1826, párrafo 413; 316.º informe, caso núm. 1773, párrafo 609; 318.º informe, caso núm. 1994, párrafo 457; 325.º informe, caso núm. 2052, párrafo 410; 330.º informe, caso núm. 1961, párrafo 74; 332.º informe, caso núm. 2090, párrafo 354; 334.º informe, caso núm. 2313, párrafo 1118; 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 651, y 337.º informe, caso núm. 2189, párrafo 483, caso núm. 2365, párrafo 1664).

Las medidas privativas de libertad contra dirigentes sindicales y sindicalistas implican un grave riesgo de injerencia en las actividades sindicales y cuando obedecen a razones sindicales constituyen una violación de los principios de la libertad sindical.

(Véanse Recopilación de 1996, párrafo 74; 323.er informe, caso núm. 2079, párrafo 541; 333.er informe, caso núm. 2153, párrafo 212, y 336.º informe, caso núm. 2321, párrafo 494).

Las medidas de arresto de sindicalistas y de dirigentes de organizaciones de empleadores pueden crear un clima de intimidación y temor que impida el desenvolvimiento normal de las actividades sindicales.

(Véanse Recopilación de 1996, párrafo 76; 308.º informe, caso núm.1888, párrafo 344; 331.er informe, caso núm. 2220, párrafo 575; 332.º informe, caso núm. 2090, párrafo 355, caso núm. 2238, párrafo 969; 334.º informe, caso núm. 2313, párrafo 1118, y 337.º informe, caso núm. 2189, párrafo 484).

El arresto y la detención de sindicalistas, sin que se les impute delito alguno, y sin orden judicial, constituyen una grave violación de los derechos sindicales.

(Véanse Recopilación de 1996, párrafos 79 y 82; 299.º informe, caso núm.1803, párrafo 338; 300.º informe, caso núm. 1818, párrafo 364; 364; 302.º informe, caso núm. 1846, párrafo 266, caso núm. 1833, párrafo 552; 331.er informe, caso núm. 2217, párrafo 200, y caso núm. 2169, párrafo 638).

Del mismo modo tiene establecido que, *las detenciones y los despidos en masa de huelguistas implican graves riesgos de abusos y un peligro serio para la libertad sindical. Las autoridades competentes deberían recibir instrucciones apropiadas para que eviten los riesgos que esas detenciones o despidos puedan representar para la libertad sindical.* (Párrafo 674, con cita de la Recopilación de 1996, párrafo 604; 304.º informe, caso núm. 1719, párrafo 414; 326.º informe, caso núm. 2105, párrafo 445 y 338.º informe, caso núm. 2364, párrafo 977).

### III- CONTENIDOS QUE SE CONCULCAN.

**PRIMERO.- EL MARCO NORMATIVO PENAL QUE TOMA EN CUENTA LA ACTIVIDAD SINDICAL COMO FACTOR ESPECÍFICO DE AGRAVACIÓN SUSTANCIAL DE LA RESPONSABILIDAD PENAL, E IMPLICA NECESARIAMENTE LA PRIVACIÓN DE LIBERTAD POR TIEMPO SUPERIOR A TRES AÑOS, FRENTE A LOS MISMOS HECHOS REALIZADOS AL MARGEN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL QUE NO IMPLICAN PRIVACIÓN DE LIBERTAD.**

En la legislación española, dentro del Título XV del Libro II, del Código Penal (CP) relativo a los delitos contra los derechos de los trabajadores, el artículo 315 tipifica las acciones contra el ejercicio de los derechos fundamentales de libertad sindical y del derecho de huelga.

Sin embargo, en el mismo precepto también se tipifica el delito de coacción a la promoción de la huelga que ahora pasamos a analizar.

El art. 315 CP está redactado en los siguientes términos:

*"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 o 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 llevaren a cabo con fuerza, violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.*

*3. Las mismas penas del apartado segundo se impondrán a los que, actuando en grupo, o individualmente pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga."*

La conducta típica del delito consiste en una coacción. Conviene recordar aquí el tipo básico de coacciones establecido en el art. 172.1 CP según el cual: *"El que, sin estar legítimamente autorizado, impidiera a otro con violencia hacer lo que la Ley no prohíbe, o le compeliere a efectuar lo que no quiere, sea justo o injusto, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años o con multa de 12 a 24 meses, según la gravedad de la coacción o de los medios empleados"*.

Hay que tener en cuenta que en el sistema penal español, si la pena de prisión es inferior a 24 meses y el sujeto no tiene antecedentes penales, se admite como regla general la suspensión condicional de la pena, lo que sucede en el ámbito del art. 172.1 del citado Código Penal. Sin embargo, en el ámbito del art. 315.3, al tener una pena mínima de tres años y un día, no es posible dicha suspensión, y siempre determina la privación de libertad por tiempo superior a tres años.

Por consiguiente el art. 315.3 del Código penal, castiga con la pena de prisión de tres años y un día a cuatro años y medio, y multa de 12 meses y un día a 18 meses, a los que actuando en grupo o individualmente pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga.

Se trata de una figura penal que viene siendo aplicada de forma generalizada con ocasión del desarrollo de una huelga, sobre todo en las convocatorias de huelga general.

Implica en la práctica la petición por la fiscalía de penas que suponen el ingreso en prisión por más de tres años, y se dirigen fundamentalmente contra los responsables sindicales, o las personas que han tenido algún protagonismo en el curso de los incidentes en los que se practican identificaciones por las fuerzas de seguridad.

Se trata de una figura penal que es una restricción desproporcionada al derecho de huelga. El delito tipificado en el art. 315.3 CP, prevé una pena, ciertamente exagerada tanto cualitativa: privación de libertad y multa, como cuantitativamente: de 3 a 4,5 años de prisión y de 12 a 18 meses de multa.

Semejante pena impide al condenado acceder a los beneficios previstos en el art. 80 y 88 del CP, relativos a la suspensión de las penas privativas de libertad que no excedan de dos años, y a la sustitución de las penas privativas de libertad que no excedan de dos años por penas de días-multa o trabajos en beneficio de la comunidad.

Como dice, en relación con esta situación referida a España el Magistrado de lo Social Carlos Hugo Preciado, *"El límite mínimo de la pena de prisión de 3 años que contiene la norma impide acceder al penado al beneficio de la suspensión de la pena (art.80.1 CP), lo que se conoce como el derecho a la segunda oportunidad, por lo que la condena impone su ingreso en prisión aunque sea el primer delito que comete en toda su vida.*

*En España, con esta legislación, no hay segunda oportunidad para los huelguistas. Al contrario, sí la hay en otros muchos casos en que la ley penal trata más benignamente al penado, como al homicida imprudente (art.142.1); al agresor sexual (art.178 CP), al que comete abusos sexuales con menores (art.183.1 CP), al que coaccione a otro para impedir*

*que ejerza un derecho fundamental (art.172 .1 pfo 2 CP) al reo de robo con fuerza en casa habitada (art.241.1) o al reo de robo con violencia o intimidación (art.242CP).  
A todos ellos, el margen punitivo permite conceder la segunda oportunidad, con la suspensión de la pena de prisión, imponiendo penas que no superan los 2 años de prisión.*

La desproporcionalidad en la penalidad, entre los delitos anteriores y el tipo determinado en el artículo 315.3 CP, se aprecia contrastadamente desde dos perspectivas:

- Comparando la penalidad para la protección del bien jurídico a no hacer huelga, relativo a una concreta parcela de la libertad personal constituida por la libertad de trabajo, con la misma pena establecida para la protección de los derechos fundamentales de huelga y libertad sindical.

El derecho sancionador del Estado recae ilógicamente con la misma intensidad en la protección de dos bienes jurídicos de distinta entidad, en una inexplicable equiparación a efectos penales de los mismos, prescindiendo del análisis de la distinta envergadura constitucional, personal y social que deriva de la naturaleza de cada uno de ellos. Así el derecho a la huelga implica una acción de autotutela que reviste la máxima relevancia en la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, como última de las medidas a adoptar por su parte en un conflicto de alcance colectivo, que imbrica incluso determinados perjuicios en el ámbito laboral y de Seguridad Social, lo que la hace un instrumento de carácter esporádico consustancial al de su trascendencia, propia de las situaciones de mayor relevancia en la defensa de dicho interés colectivo que a su vez integra la defensa del interés personal de los trabajadores.

Esta excepcionalidad en el tiempo y trascendencia de la huelga en la defensa de un interés colectivo, contrasta con el carácter ordinario del ejercicio del derecho al ingreso en la empresa, que además afecta a un interés o esfera personal, y que si bien no deja de ser necesariamente tutelable, por su propio carácter reviste una significativa menor intensidad en la tutela que el interés colectivo.

- comparando la penalidad del tipo del art. 315.3 CP, con la del tipo básico del delito de coacciones ex art. 172, que da protección a otros aspectos de la libertad de la persona, incluidos el ejercicio de otros derechos fundamentales.

Aquí, la pena del tipo básico de coacciones puede ser de privación de libertad de 6 meses a 3 años o alternativamente de 12 a 24 meses de multa, según la gravedad de la coacción o los medios empleados. El precepto cuenta con un tipo agravado cuando la coacción tiene por objeto impedir el ejercicio de un derecho fundamental lo que supone una aplicación de la pena en su mitad superior: de 1,5 a 3 años de prisión o alternativamente de 18 a 24 meses multa, con lo que incluso en los supuestos de coacciones graves que impiden el ejercicio de derechos fundamentales, la condena máxima que se puede imponer no excede de 3 años de prisión en ningún caso, y puede no llegar a exceder de 2 años de privación de libertad de manera que este último supuesto cabe la suspensión de la ejecución o la sustitución por otra pena que no prive al condenado de su libertad.

El tratamiento legal de esta materia es igualmente deficiente, y genera ante la ausencia de criterios normativos claros y expuestos sobre elementos esenciales relativos tanto a la descripción de la conducta, como a la finalidad de la misma, y de los sujetos que realizan los hechos, una enorme dispersión de criterios por la doctrina judicial, que van desde posturas claramente restrictivas de los elementos del tipo, a otros criterios en los que se imponen penas de prisión superiores a tres años, por comportamientos absolutamente carentes de gravedad o incluso de reproche legal.



El tipo general del delito de coacciones es suficiente para erradicar postcomportamientos violentos, y tiene unos criterios de interpretación y aplicación por la doctrina jurisprudencial lo suficientemente consolidados para generar seguridad jurídica, además de una penalidad más ajustada a la gravedad del comportamiento, sin incorporar la agravación por el ejercicio del derecho de huelga.

Destacan así, aquellos asuntos en los que la imputación del delito previsto en el art. 315.3 del Código Penal por parte del Ministerio Fiscal, genera peticiones de pena y, en algunos casos, condena a la privación de libertad de más de tres años de prisión, y ello a pesar de que en la práctica totalidad de los supuestos, no existan fenómenos de violencia, ni se menoscaben bienes jurídicos relevantes.

Estas consideración han generado un importante debate social promovido por las Organizaciones Sindicales de CCOO y UGT, en relación con el cual cabe destacar el pronunciamiento ofrecido por la asociación profesional de la judicatura de España: "Jueces para la Democracia", de amplia implantación entre el colectivo de jueces y magistrados en todo el ámbito nacional, que se expresa en los siguientes términos.

### ***Comunicado de Jueces para la Democracia sobre condenas de prisión a sindicalistas***

*Ante las recientes condenas a penas de prisión a sindicalistas que participaban en piquetes de huelga, desde Jueces para la Democracia valoramos que la sanción prevista en el artículo 315-3 del Código Penal resulta desproporcionada en relación con los hechos. Por ello, solicitamos el indulto para las personas condenadas, porque precisamente la medida de gracia tiene como finalidad principal aplicar razones de equidad que eviten que un rigor en la aplicación de la norma pueda llevar a resultados desproporcionados. Debe valorarse necesariamente que nos encontramos ante casos de personas sin antecedentes penales y con evidente falta de peligrosidad.*

*Además, reclamamos la supresión del artículo 315-3 del Código Penal, pues el derecho a no hacer huelga ya está suficientemente protegido a través del delito o falta de coacciones, sin que resulte necesario este tipo penal específico. Hay que recordar que dicho precepto tiene su origen en el ordenamiento penal franquista, cuyo redactado se mantiene casi intacto y que en el régimen anterior tenía como finalidad reprimir las huelgas. No tiene sentido mantener una figura delictiva que ahora se desarrolla en el contexto de un derecho fundamental, como la huelga.*

*En todo caso, consideramos que el delito regulado actualmente en el artículo 315-3 del Código Penal debe interpretarse de forma especialmente restrictiva, al tenerse en cuenta la doctrina constitucional existente sobre el mismo, así como el deber de todo intérprete de evitar que la interpretación de la norma disuada del ejercicio del derecho fundamental que limita. Ello no significa que la coacción y la injerencia en la libertad ajena no deban ser objeto de sanción. Pero no ha de implicar una sanción tan desproporcionada, que supone el ingreso en prisión sin derecho a la segunda oportunidad y que puede alcanzar hasta 4 años y medio de privación de libertad.*

*Asimismo, resulta significativo que nos encontramos en un contexto de fuerte conflictividad social, en gran parte a causa de una reforma laboral que ha propiciado un enorme retroceso de la libertad sindical y de la negociación colectiva. Ante la falta de mecanismos de diálogo social, no puede sorprender que se haya producido un incremento de los conflictos laborales y de las*

*huelgas. Supone un síntoma de degradación democrática que la respuesta del Estado ante esta situación se centre en la represión penal, como lo demuestra el hecho de que 260 sindicalistas estén siendo objeto de procedimientos sancionadores administrativos y penales y se esté produciendo el ingreso en prisión de sindicalistas. Desde Jueces para la Democracia rechazamos que el conflicto social se esté convirtiendo en un conflicto de orden público.*

*23 de julio de 2014.*

*Secretariado de Jueces para la Democracia*

Por todo ello, cabe constatar que la regulación que hace el artículo 315.3 del Código Penal es incompatible con el derecho de libertad sindical garantizado por los instrumentos de la OIT que han quedado reseñados, en la medida que es una figura penal redundante, innecesaria, defectuosa, y que parte de la inaceptable premisa en un Estado Democrático de imponer una agravación de una pena por la mera circunstancia de que el sujeto acusado pretenda ejercer un derecho fundamental.

## **SEGUNDO.- LA AUSENCIA DE CRITERIOS HOMOGÉNEOS DE INTERPRETACIÓN DE LA NORMA PENAL QUE TOMEN EN CUENTA LA PRESERVACIÓN DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL.**

No sólo es reprobable el marco regulador penal contra la actividad sindical y el derecho de huelga, sino que tampoco existe por parte de las Autoridades correspondientes, ni gubernativas, ni judiciales, ni por el Ministerio Fiscal encargado de promover las acciones penales, un marco que fije los criterios con arreglo a los cuales se han de interpretar y aplicar dichos preceptos, en el sentido de que tomen en consideración que están afectando al ejercicio de un derecho fundamental como es la libertad sindical.

Sólo de forma parcial el Tribunal Supremo ha ponderado en alguna ocasión la incidencia de esta norma penal en el derecho de huelga, lo mismo que el Tribunal Constitucional, pero ello no ha impedido que en la práctica judicial y en la actuación del Ministerio Fiscal, estos criterios sean completamente desconocidos y obviados, y determinen una generalización de procesos penales, acusaciones y condenas que omiten toda ponderación del derecho de libertad sindical.

Estos casos son enjuiciados por los Juzgados de lo Penal, y sólo tienen recurso ante la respectiva Audiencia Provincial, pero no pueden acceder al Tribunal Supremo. Esto imposibilita que existan criterios jurisprudenciales generales, al no tener esa consideración la doctrina de cada Audiencia Provincial. Sólo de forma excepcional podrían tener acceso al Tribunal Constitucional, por la vía del recurso de amparo, pero donde no cabe denunciar violaciones de legalidad ordinaria sino exclusivamente los derechos fundamentales.

Además, de la deficiencia denunciada del marco regulador, constatamos que en su aplicación práctica, tanto por parte del Ministerio Fiscal, como de los Juzgados y Tribunales Penales, se opera sin que exista en modo alguno un criterio homogéneo a la hora de formular la acusación, e imputar por hechos supuestamente delictivos, o imponer penas privativas de libertad, que ponderen el contenido y alcance del derecho de libertad sindical y el derecho de huelga, generando una enorme inseguridad jurídica, y vemos sin embargo, que se viene utilizando para procesar a numerosos cargos sindicales, sometidos a la amenaza de elevadas penas de prisión, por el único motivo de asumir el protagonismo en la gestión de los conflictos laborales, cuando no han incurrido en ninguna extralimitación en el ejercicio de sus derechos fundamentales.

#### **IV.- CASUÍSTICA DE LA ACTUACIÓN PENAL EN ESPAÑA CONTRA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA, COMO EXPONENTE DE LA DIMENSIÓN DE LA RESTRICCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL, SIN PERJUICIO DE QUE ESTOS HECHOS SEAN OBJETO DE QUEJA ESPECÍFICA.**

A los fines de este procedimiento de queja, dejamos constancia de toda una serie de supuestos en los que se ha venido formulando la acusación penal contra trabajadores y representantes sindicales por razón de realizar su actividad sindical, recogiendo tanto supuestos en los que específicamente se invoca la aplicación del art. 315.3 del Código Penal, pero también los casos en los que aunque no se haya formulado acusación, es posible que la misma se aplique por parte del Ministerio Fiscal o incluso del órgano judicial.

Ello se hace a fin de evidenciar que estamos ante una situación de amplia generalización en la actuación del sistema penal español, que restringe y limita de forma efectiva el derecho constitucional e internacional de libertad sindical.

Esto se entiende sin perjuicio de que tales casos puedan a su vez, ser objeto de QUEJA ESPECÍFICA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL a través de otro procedimiento.

Así, dejamos constancia de la situación generada a la vista de un total de 81 expedientes abiertos en los servicios jurídicos de UGT y CCOO, que nos han sido notificados por las respectivas organizaciones, sin perjuicio de que cada uno de ellos a su vez englobe información que por no haber sido desagregada, hace referencia a diversos procedimientos administrativos y penales, y que a su vez implica la formulación de procedimientos sancionadores o imputaciones penales que en muchos casos comprende a más de una persona.

#### **IV.1 LA REPRESIÓN PENAL DESPROPORCIONADA CONTRA LAS PROTESTAS FRENTE A LAS REFORMAS LABORALES Y LA DEGRADACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

Como las organizaciones sindicales ya han denunciado ante la OIT, las reformas laborales operadas en España, ya desde 2010, pero de forma más acentuada desde el Real Decreto-Ley 3/2012, han supuesto un enorme retroceso en materia de libertad sindical y de negociación colectiva, con una sistemática degradación de las condiciones de trabajo.

En concreto, es ilustrativo constatar que en 2012 se inaplicaron 748 Convenios, mientras que en 2013 se inaplicaron 2.512, como fórmula potenciada por la reforma laboral para rebajar salarios y condiciones laborales que venían garantizados en los convenios colectivos, información que es pública y se encuentra en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En este contexto de recorte de derechos de los trabajadores, la autonomía colectiva, espacio constitucionalmente privilegiado para encauzar los conflictos laborales en un Estado Social, es lógico que hayan aumentado los conflictos colectivos y las huelgas.

Las reformas laborales y la desarticulación de los derechos establecidos en la negociación colectiva ha determinado el incremento de la conflictividad laboral en el Reino de España, de forma que han aumentado en los años 2009-2014 las huelgas convocadas y los trabajadores que en ellas han participado, pasando, por poner un ejemplo, de 485.054 jornadas no trabajadas por huelga en 2011 a 1.290.114 en 2012, según cifras del propio Gobierno igualmente publicadas en la pág. web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

## IV.2 DESCRIPCIÓN GENERAL DE PROCEDIMIENTOS PENALES Y SANCIONADORES CONTRA LA ACTIVIDAD SINDICAL.

En este apartado vamos a detallar los procedimientos abiertos y la imputación de los delitos correspondientes:

### 1. Andalucía.

*Expedientes abiertos respectivamente en Cádiz (Algeciras), Granada, Málaga, Huelva y Sevilla. En todos los supuestos se trata de procedimientos penales que afectan a un total de 32 trabajadores. Los conflictos de los que derivan estos procedimientos están relacionados con la huelga general de septiembre de 2010, en Cádiz, la huelga general de noviembre de 2012, en Málaga y un conflicto en el desarrollo de una huelga de una empresa en 2009, en Granada. En el caso de Huelva, el conflicto se refiere a la huelga general de noviembre de 2012 y ha generado tanto un procedimiento administrativo como un procedimiento penal, contra la misma persona que es responsable en la Unión Provincial. En Sevilla, nos referimos también a la huelga de noviembre de 2012.*

*En los procedimientos penales se imputan los delitos de lesiones, atentado, y en particular el delito de coacciones a la huelga del art. 315.3 CP que se imputa tanto en los casos de Granada como de Málaga.*

*Igualmente, en Granada se ha dictado sentencia por el Juzgado de lo Penal núm. 1, confirmada por la Audiencia Provincial, condenando a dos personas a tres años y un día de cárcel y a pagar una multa de 2.880 euros, más las costas del proceso y una indemnización de 767 euros, invocando el delito previsto en el art. 315.3 del CP, al haber instado, según declara probado, a la propietaria de un local de la capital granadina para que cerrara durante la jornada de huelga general del 29 de marzo de 2012, consistiendo los hechos en proferir expresiones vejatorias, colocar pegatinas y pintadas con daños de 767 euros. A mediados de Julio de 2014 se ha procedido a dar efectividad al ingreso en prisión de un afectado, de 25 años de edad y estudiante de Medicina, estando señalado el ingreso en prisión de la otra persona para finales del mismo mes.*

*En San Fernando (Cádiz) se ha dictado auto de apertura de juicio oral contra tres trabajadores de NAVANTIA en relación con el conflicto derivado de una manifestación de 6 noviembre de 2012. Por parte de la Fiscalía se solicita penas de 9 meses, 14 meses y 2 años y 3 meses de prisión, para los tres trabajadores por la comisión de delitos de desordenes públicos, atentado con empleo de medios peligrosos y una falta de lesiones. En concreto a un trabajador se le imputa el haber arrojado un micrófono contra el agente que dirigía al grupo de agentes de la UIP sin que el objeto alcanzara al funcionario. A otro trabajador se le acusa de golpear con un paraguas a un policía que formaba el cordón policial ante la sede del Partido Popular alcanzándole en el antebrazo derecho, y otro trabajador de acometer al policía a paraguazos sin que conste que le alcanzara pero acabo fracturando el escudo policial.*

*En Sevilla, la petición es de 1 año de cárcel y multa, por delito contra la seguridad vial.*

### 2. Aragón.

*Tenemos constancia de un procedimiento penal que se instruye en Zaragoza derivado de la huelga general de marzo de 2012, los delitos que se imputan hacen referencia al delito de atentado y de lesiones por supuestos empujones a la policía en las inmediaciones de Merca*

Zaragoza. Igualmente con motivo de la huelga del sector de la limpieza de 2013, hay una persona pendiente de juicio.

### 3. Asturias.

Engloba toda una amplia tipología de supuestos, con especial repercusión en el ámbito penal que totalizan un total de 15 expedientes que se tramitan en diversos Juzgados de Instrucción y de lo Penal como Mieres, Oviedo, Lena, Siero, Cangas de Narcea, Grado, Laviana, Langreo y Avilés. Junto a estos expedientes hay 43 personas con petición de prisión, que va desde los 6 meses a los 4 años de cárcel.

En los procedimientos penales las imputaciones se concretan de forma muy generalizada en relación con el delito de desórdenes públicos que afecta a diez expedientes diferentes. También la imputación comprende de forma muy frecuente el delito de atentado en seis casos. En otros supuestos se imputa el delito de daños en cinco casos. También existen imputaciones de delito de lesiones en dos supuestos, lo que pone en evidencia la escasa repercusión sobre la integridad física de estos conflictos sociales, no obstante la amplia incriminación que se lleva a cabo.

### 4. Baleares.

Tenemos constancia de la existencia de un proceso penal ante los Juzgados de Instrucción de Palma de Mallorca derivados de los conflictos de huelga general de marzo de 2012. Este procedimiento tiene una especial significación en tanto que la persona acusada ocupa el cargo de Secretaria General de la Unión de CCOO de Baleares y es objeto de acusación por parte de la Fiscalía a penas privativas de libertad superiores a cuatro años. El estado actual de la tramitación de ese procedimiento se encuentra en fase de formulación del escrito de defensa una vez que el Fiscal ha formulado la citada acusación por el delito contra el derecho de los trabajadores y se ha decretado la apertura de juicio oral.

### 5. Castilla - La Mancha.

Tenemos constancia de la existencia de diversos procedimientos penales en las provincias de Albacete y Ciudad Real, que afectan respectivamente a 4 responsables sindicales en el caso de Albacete, y a 3 en el caso de Ciudad Real.

En el caso de Ciudad Real, los hechos tuvieron lugar en Puertollano, durante la huelga general de Septiembre de 2010, y comprende, entre los tres cargos sindicales imputados, al Secretario General de la Unión Provincial, por los hechos consistentes en encender una fogata en una rotonda y un piquete informativo, sin que todavía se haya concretado la acusación.

En el caso de Albacete, los hechos contra los cuatro sindicalistas también se refieren a la Huelga General de septiembre de 2010, por la actuación del piquete informativo en la Lonja Municipal, acusando de arrojar chinchetas y golpear un vehículo. El Ministerio Fiscal inicialmente calificó los hechos como delito de coacciones a la huelga, si bien luego modificó la acusación por un delito de daños, estando pendiente de juicio.

### 6. Castilla-León.

Tenemos constancia de la existencia de actuaciones penales en Ávila, León, Soria y Valladolid, así como la tramitación de sanciones administrativas en Burgos, Segovia y Valladolid.

En los procedimientos penales se alude a un total de seis procedimientos penales en los que se acusa de delitos contra el orden público, falta de amenazas, insultos y faltas contra el orden público.

*En el caso de Ávila, el procedimiento penal determinó la imposición de una condena por un delito contra el orden público que genera una multa de 100 euros. Otro procedimiento penal termina con sentencia absolutoria.*

*En Valladolid, un procedimiento penal derivado de la huelga general de septiembre de 2010 determinó la acusación por la Fiscalía contra tres sindicalistas por el delito de desórdenes públicos, que en el acto del juicio oral fue modificada la calificación a falta, que al ser conformada por los afectados concluyó el procedimiento asumiendo una multa de 120 euros, cada uno de ellos, otro dirigente sindical fue absuelto por el propio Juzgado al constatarse incongruencias del atestado policial.*

## **7. Cataluña.**

*Existe constancia de diversos procedimientos penales derivados de diversos conflictos laborales:*

*-La Huelga General de 2010, que ha generado un procedimiento contra 4 cargos sindicales que se tramita en Terrassa, imputando un delito contra los derechos de los trabajadores en el que el Ministerio Fiscal propone para cada uno a 4 años de prisión. A fin de evitar el juicio, se alcanzó acuerdo por el que se impone una pena de 6 meses que evita el ingreso en prisión, con el condicionante de que en los próximos dos años no pueden verse implicados en ninguna cuestión de carácter penal, ya que generará el cumplimiento de la pena. Además, se impone multar por importe conjunto de 3.450 € para los cuatro acusados, así como la asunción de los daños.*

*-La Huelga General de 2012, que se tramita en Vic contra la actuación de un piquete informativo, sin que se haya formulado todavía acusación.*

*-La Huelga General de 2012, que se tramita en Barcelona por la actuación de piquetes informativos en la zona universitaria, con imputación de daños, atentado, resistencia y lesiones, pendiente de formular acusación.*

*-La Huelga en el ámbito del transporte metropolitano de Barcelona en noviembre de 2012, ante los Juzgados de Barcelona, en el que se imputa el delito de daños a un miembro del comité de empresa del metro de Barcelona.*

*-La Huelga convocada por la negociación de un convenio colectivo sectorial en Tarragona en mayo de 2013, que se sigue en los Juzgados de Instrucción de Valls y de Barcelona, en los que se imputan los delitos de coacciones, sin precisarse si comprende o no la modalidad especial de coacciones a la huelga.*

*-También la Huelga en el ámbito de la empresa Parrico ha generado seis procedimientos penales que están en fase incipiente de instrucción, sin concreción de imputaciones ni exigencia de medidas concretas.*

## **8. Galicia.**

*Hemos tenido constancia de dos procedimientos penales que se han tramitado en los Juzgados de Instrucción de Pontevedra, y que han sido resueltos en sentido condenatorio por los Juzgados de lo Penal, habiendo resuelto estos procedimientos la Audiencia Provincial de Pontevedra, en este caso con signo distinto.*

*En un supuesto ha dictado sentencia absolutoria frente a la acusación formulada contra tres personas, por un conflicto derivado de Huelga en noviembre 2009.*

*En el otro caso, derivado de una Huelga en un ámbito sectorial del año 2012, la Audiencia Provincial de Pontevedra, por medio de sentencia de 3 de abril de 2014, no*

*solo ha confirmado la condena de la instancia, sino que ha estimado la petición del Fiscal de incremento de la pena de cárcel para elevarla desde 6 meses que había decretado el Juzgado de lo Penal, a los tres años y un día de prisión a dos trabajadoras por echar pintura a una piscina.*

*En el caso en el que la Audiencia Provincial de Pontevedra ha impuesto la condena, viene referido a dos trabajadoras que, aunque no ocupan cargos sindicales, han recabado la intervención del sindicato una vez que ha sido emitida la sentencia de la Audiencia Provincial. Esta situación dificulta la posibilidad de intervención jurídica una vez que se han agotado los recursos en la vía judicial y solo caben recursos en materia de tutela de derechos fundamentales.*

*Igualmente hemos de consignar la sentencia de 3 años de cárcel, vinculada a la huelga general de septiembre de 2010.*

#### **9. La Rioja.**

*Tenemos constancia de un procedimiento penal tramitado en Logroño derivado de septiembre de 2010 en el que resultaban acusadas cinco personas, entre las que se encuentra el Secretario General de CCOO de La Rioja, junto a otros responsables sindicales. La imputación durante la instrucción ha comprendido el delito de daños y el de coacciones a la huelga, con una propuesta de la fiscalía de dos años de prisión, si bien en el acto del juicio oral se ha modificado la acusación por el delito genérico de coacciones, que implica una rebaja cualitativa de la pena y excluye el ingreso en prisión. Ha recaído sentencia absolutoria.*

*Está pendiente el juicio oral contra un trabajador al que se le piden 5 años de cárcel, por su participación en la huelga del 29 de marzo de 2012.*

#### **10. Murcia.**

*Tenemos constancia de un procedimiento penal tramitado ante los Juzgados de Instrucción de Murcia en los que se imputa la comisión de un delito de desórdenes públicos contra tres personas como consecuencia de la quema de neumáticos y corte de tráfico en el desarrollo de la huelga general de marzo de 2012.*

#### **11. Madrid.**

*Se sigue un procedimiento instruido en los Juzgados de Getafe contra un conjunto de ocho sindicalistas de la empresa AIRBUS derivado de la actuación de los piquetes informativos durante la huelga general de septiembre 2010. En este caso se imputa la comisión de un delito contra los derechos de los trabajadores, así como los de atentado y lesiones en el estado actual de tramitación del procedimiento se ha formulado acusación por el Ministerio Fiscal en la que solicita entre otras, penas de prisión de ocho años para cada uno de los sindicalistas. Se ha formulado escrito de defensa, así como la interposición de incidente de nulidad de actuaciones denunciando graves irregularidades procesales en la acusación formulada por el Ministerio Fiscal, así como la afectación del derecho de libertad sindical y del derecho de huelga, sin que este incidente haya sido resuelto por el propio Juzgado de Instrucción ante el que se había formulado, y contra cuya resolución desestimatoria cabría recurso de amparo. En este procedimiento, la acusación la formulan un conjunto de integrantes de las Fuerzas de Seguridad del Estado que intervinieron en la disolución violenta del piquete, denunciando igualmente un trabajador de la empresa, si bien no identifica la persona que le agredió.*

*Hay una petición de prisión contra dos sindicalistas del sector de hostelería por participar en la Huelga del 29 de marzo de 2012. Hay una petición de 7 años de prisión a cada uno de ellos.*

*A 2 trabajadores de Alcalá de Henares, 1 de Coca Cola, y 1 de otros sectores, en fase de instrucción, con petición de prisión por parte de la fiscalía, que va desde 2 a 4 años.*

*Ante el Juzgado de Instrucción de Getafe número 5 se sigue un procedimiento penal contra cuatro imputados, uno de ellos por delito de coacciones para promover la huelga del art. 315.3 del Código Penal. Los hechos derivan de 4 junio de 2012 en el que se había convocado una huelga en el ámbito de la empresa John Deere Ibérica, S.A., habiendo formulado denuncia por parte del director general y diversos altos cargos de la empresa que manifestaron que no pudieron acceder a sus puestos de trabajo para cubrir servicios de seguridad que se habían asignado, a la vista de las manifestaciones y comentarios que proferían los sindicalistas denunciados, que actuaban en su condición de comité de huelga y de empresa.*

*También se ha dictado por la sección cuarta de la Audiencia Provincial de Madrid sentencia de 31 de marzo de 2014 que condenaba a un trabajador por una falta de coacciones del art. 620.2 del Código Penal confirmando la sentencia del Juzgado de Instrucción número 39 de Madrid de 9 de diciembre de 2013, por los hechos derivados de la huelga general de 14 de noviembre de 2012 fundando la condena en la manifestación que profirió el manifestante sindical a la encargada de un local de Macdonals en el aeropuerto de barajas pidiéndole que cerrara el local.*

## *12. Comunidad Valenciana.*

*Tenemos conocimiento de seis procedimientos judiciales que afectan a 10 personas, dos de los cuales han sido archivados, uno que se sigue ante el Juzgado de Instrucción número 4 de Liria, así como ante el Juzgado de lo Penal número 8 de Alicante y ante el Juzgado número 4 de Alicante y que afectan en conjunto a 11 personas. Igualmente existen procedimientos en el ámbito policial en la comisaría de Elche que comprendía a 19 personas como imputados en un delito de coacciones. A lo que hay que añadir a 7 sindicalistas que están pendientes de calificación provisional del Ministerio Fiscal.*

## **IV.3 FACTORES DETERMINANTES DE LA CRIMINALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.**

Aunque se constata la existencia de procedimientos sancionadores penales y administrativos en el conjunto del Estado Español, se observan determinadas prácticas que responden a criterios que pueden ser generales y comunes, junto a otros fenómenos que tienen una dimensión más bien singular, lo que pone en evidencia que igualmente existen factores directamente dependientes de estrategias o fenómenos de carácter local o de ámbito territorial muy definido.

Sobre esta base, queremos poner en evidencia determinados aspectos que son expresivos de la forma de actuación de los diversos ámbitos institucionales que intervienen en estas prácticas administrativas y penales, tanto en lo que se refiere a la hora de formular la denuncia o promover el proceso, como a la hora de concretar la acusación, o la resolución que se da a las actuaciones.

Se trata de valoraciones que recogen la preocupación expresada por numerosos expertos que intervienen de forma directa en los procedimientos, y expresan un punto de vista que trata de reflejar, sobre todo, las mejoras que cabría introducir en los criterios de actuación y en el ámbito



normativo para impedir las prácticas de investigación, instrucción y sancionadoras que se consideran un riesgo para la plena efectividad del ejercicio de los derechos de huelga y el desarrollo de la actividad sindical.

## **1. La ausencia de comportamientos violentos en las protestas laborales y sindicales.**

Los hechos que se reflejan en la práctica totalidad de supuestos hacen referencia a comportamientos que no tienen ningún componente violento o coercitivo, entendido como un riesgo cierto para la integridad de las personas o incluso los bienes o instalaciones.

Es un criterio absolutamente general el constatar que las movilizaciones derivadas de los conflictos sindicales no presentan en nuestro país ningún grado de violencia, sobre todo cuando se trata de actos convocados por las organizaciones sindicales más representativas, tanto en el ámbito de las huelgas generales como en el desarrollo de conflictos laborales sectoriales o de empresa, así como en su participación en las movilizaciones sociales contra los recortes o políticas públicas que afectan a los servicios públicos o derechos sociales, a pesar de que participan millones de trabajadores y trabajadoras de los más variados ámbitos sectoriales de actividad.

Ni siquiera en los casos en que se ha formulado acusación por decenas de años de prisión, como en el caso "Airbus", o incluso se ha dictado condena, como en el caso de la piscina de Pontevedra, se reflejan hechos en que concurra violencia. En el caso de "Airbus", por ejemplo, la acusación se centra en las supuestas agresiones a los miembros de la policía por parte de 8 dirigentes y activistas sindicales, cuando en realidad los hechos que se describen están integrados o son consecuencia de una carga policial contra centenares de trabajadores, de los que decenas resultaron heridos y necesitaron atención sanitaria urgente, mientras que las lesiones policiales resultan, precisamente, de los incidentes de la carga policial, que incluso utilizó armas con munición real. Y el motivo de la carga, supuestamente, fue impedir una supuesta agresión a un trabajador, que no presentaba lesiones verificables ni precisó atención médica. Siendo los agredidos miembros de las fuerzas de seguridad, sorprende que ningún agresor fuera identificado ni mucho menos detenido, y la acusación se dirigiera contra los dirigentes sindicales o personas que habían tenido algún protagonismo sindical. Tampoco la empresa refiere ningún tipo de perjuicio, por más de que los hechos tuvieron lugar en sus instalaciones.

Y en el caso de la condena de Pontevedra, los hechos aluden a la entrada de un piquete en un recinto deportivo objeto de la convocatoria de huelga, al que físicamente se opuso el gerente, sin ponderarse la legitimidad de esa entrada al centro de trabajo, y el tintado del agua de una piscina y del traje del responsable empresarial, que la Audiencia Provincial califica, sorprendentemente, como "actos de violencia sobre las personas y las cosas".

Tampoco en otro caso en el que la acusación pública insta penas de más de cuatro años de prisión presenta notas integrantes de un supuesto de violencia. La única alusión a la misma es la referencia a que un conductor de un autobús se opuso a que subieran dirigentes sindicales al mismo, situación que estaba además siendo custodiada por las fuerzas policiales, sin referirse ningún género de agresión, ni tampoco constatar la fuerza actuante ninguna intervención por ningún altercado significativo. Y el único hecho determinante en el que se funda la acusación es la rotura de la luna del autobús, que en la versión del denunciante, se hizo por uno de sus ocupantes antes del inicio de la marcha y a presencia policial, que no constató ningún acto de violencia en ese momento al no percibirse ningún género de rotura, que se hizo momentos después, cuando ya circulaba.

Todo ello pone en evidencia que se trata de episodios totalmente singularizados, y que ni siquiera en los que se criminalizan, responden en absoluto al empleo de prácticas que puedan

calificarse como violentas ni coactivas en sentido estricto, y mucho menos que guarden proporcionalidad con las consecuencias penales que se quieren imponer.

Sobre este particular, hay que tomar en consideración que existe una propuesta de reforma del Código Penal que se tramita en el Congreso de los Diputados, el Proyecto de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal número de proyecto 121/000065 de 4 de octubre de 2013, que contempla la inclusión de nuevas modalidades delictivas, como la relativa a la interrupción del funcionamiento de un establecimiento o empresa, en la cual ya no se precisa ningún elemento de coacción o violencia, y es suficiente la mera constatación de la voluntad del titular para no tolerar la presencia de otras personas para determinar el tipo penal, lo que tiene particular importancia en el ámbito de las relaciones laborales, donde la actuación sindical se realiza en el ámbito del centro de trabajo, y el límite general de no afectar al funcionamiento de la empresa en contra de su consentimiento se convierte, no sólo en declarar ilegal la actividad sindical, sino en convertirla en delictiva.

## **2. La visión estereotipada de elementos de la denuncia o acusación que determinan o agravan la responsabilidad penal: el “concierto de voluntades para delinquir” y la práctica ilegal de los “piquetes informativos”.**

Así, en el análisis de los atestados policiales, cuando llevan a cabo la identificación de personas e instan la formulación de denuncias, suelen incorporar en diversos ámbitos territoriales, elementos en buena medida estereotipados, que de forma sistemática reproducen elementos que pueden ser tomados como incriminatorios respecto de las más graves figuras penales.

- Así se observa que en muchos atestados referidos a los conflictos durante el desarrollo de las huelgas generales se contienen alusiones preconcebidas, y sin sustento en dato alguno de que la actuación de los trabajadores está preconcertada para actuar de común acuerdo en la perpetración de actos violentos, lo que supone aportar elementos acusatorios que agravan enormemente la responsabilidad penal al determinar la imposición de tipos penales de mucha mayor relevancia que cuando se actúa de forma individual, y al mismo tiempo posibilita que la imputación se efectúe sobre personas por la mera razón de su pertenencia al grupo, aunque no se disponga de ninguna prueba sobre los hechos que la persona identificada como miembro del grupo hubiera realizado de forma concreta y singular.

Esta práctica no cabe considerarla que la desarrollen las Fuerzas de Seguridad, en particular la Policía Nacional, de forma casual, sino que cabe suponer que responde a algún criterio establecido desde los ámbitos de dirección del Cuerpo de Policía, siguiendo criterios de las Delegaciones del Gobierno o del Ministerio del Interior.

No obstante, no todos esos casos determinan el inicio de actuaciones penales, o si lo hacen en muchas ocasiones reviste una gravedad sustancialmente inferior a la que cabría inicialmente suponer, como sucede cuando se transforma en la acusación de una falta, o simplemente se absuelve por la falta de identificación del acusado en la comisión de los hechos.

- Otro elemento caracterizador de la actuación, en muchos supuestos, de las Fuerzas de Seguridad, y que igualmente se refleja en la formulación de escritos de acusación e incluso de condenas judiciales, es la visión igualmente estereotipada que refleja de la actuación de los piquetes informativos, a los que en muchas ocasiones entrecomillan la expresión de los mismos para denotar, sin más apoyo en prueba alguna, su carácter ilícito, o su actuación sospechosa al menos que exija medidas particulares de vigilancia y seguimiento, o fundamente su carácter supuestamente delictivo en la mera existencia del piquete, presuponiendo que está al margen de la ley.

### **3. La imputación a los dirigentes sindicales y trabajadores por razón de la facilidad de su identificación.**

A la hora de efectuar la imputación de los hechos, cuando en su realización no se pueden singularizar conductas concretas, o más bien, no es posible identificar al autor de los hechos en los que se funda la denuncia, suele constatarse la práctica de dirigir las actuaciones precisamente contra las personas que asumen el protagonismo sindical en la actuación del grupo.

También en las acusaciones sostenidas por el Ministerio Público, o los órganos judiciales, manejan con normalidad el criterio de imputar a los dirigentes sindicales por los actos realizados por alguna persona cuando no se ha podido identificar o individualizar. No quiere decir que ello derive necesariamente de un propósito antisindical, sino que puede responder a la facilidad de constatar la acusación contra sujetos identificables, pero en cualquier caso conduce a imputar a personas, no por razón de lo que han hecho, sino por la facilidad identificatoria que presentan.

En el caso de "Airbus", por ejemplo, la selección de los acusados, de entre los centenares que estuvieron presentes en el desarrollo de los hechos, se hizo con criterios que condujeron a imputar al interlocutor sindical y un número significativo de cargos sindicales, que eran los que con más facilidad se podían identificar respecto del conjunto del grupo. En el caso de Baleares, la identificada es la máxima responsable sindical en el ámbito territorial del conflicto, a la que se le imputa la rotura de la luna de un autobús, cuando se encontraban presentes otras decenas de personas.

En el caso de Pontevedra, la acusación se centra en una trabajadora, no por destacarse como cargo sindical, sino por ser conocida por el gerente de la empresa denunciante, seleccionada del conjunto y a la que, por razón de ser identificada, se le acusa de los hechos sin constatar otra participación que la de formar parte del grupo.

### **4. Actuación determinante del Ministerio Fiscal.**

La actuación que sí resulta totalmente determinante en el mantenimiento de las acusaciones penales es la que lleva a cabo el Ministerio Fiscal, pues en este punto, la posición de los Juzgados de Instrucción de forma muy general es la de admitir la viabilidad de la instrucción y permitir que el Fiscal pueda formular su acusación. Es excepcional y no tenemos constancia de supuestos en los que el procedimiento se haya archivado o sobreesido cuando el Fiscal se ha opuesto a ese modo de terminación del procedimiento.

En este comportamiento de la Fiscalía existen condicionantes que pueden tener un componente más bien local o singular, pues mientras el desarrollo de numerosos conflictos en muchos ámbitos no generan actuaciones penales, en otros casos, sí que se determina la formulación de acusación penal, sin que la gravedad de los hechos explique el comportamiento de la Fiscalía, en concreto solo en dos casos en los que se acusa por el delito de coacciones a la huelga se registra igualmente la existencia de algún tipo de lesión, que podrían ser los casos que inicialmente pueden haber generado un mayor grado de gravedad en los hechos.

### **5. La falta de criterios uniformes en la acusación del delito de coacciones a la huelga, que ponderen la dimensión constitucional del derecho de huelga.**

Igualmente el examen de los hechos en los que se fundamenta la imputación del delito de coacción a la huelga pone en evidencia la falta de criterio de la Fiscalía que en ocasiones maneja la imputación por la simple presencia de meras expresiones verbales, incluso sin ningún contenido amenazador (por ejemplo, llamar esquirolas a los compañeros) como en el caso de la

condena en Pontevedra, o realizar comportamientos que nada tienen que ver con coacciones a los trabajadores (como deteriorar el agua de una piscina o la rotura de la luna de un autobús).

De esto cabe inferir que la Fiscalía actúa sin criterios definidos en relación con los conflictos derivados del desarrollo de huelga y de la actuación de los piquete informativos, y determina una absoluta inseguridad sobre la respuesta que puedan dar los Juzgados, al depender exclusivamente del mayor o menor activismo de la Fiscalía al formular acusación ante cualquier conflicto que se plantee en el desarrollo de un piquete.

La actuación del Ministerio Fiscal, en la medida que representa la actuación de los poderes públicos en defensa de la legalidad, no puede tener la sombra de duda de afectar a la libertad sindical, y no puede ejercerse la acusación pública con finalidad discriminatoria.

Por su parte, en los Juzgados, e incluso en alguna Audiencia, podemos constatar que en la tramitación de estas actuaciones se incurre en una muy deficiente ponderación de los bienes jurídicos en conflicto, ya sea por omitir toda tutela judicial del derecho de huelga o libertad sindical, o incorporar en sus resoluciones una doctrina general sobre la dimensión constitucional de tales derechos, pero que luego omiten por completo y no ponderan en la resolución del caso.

En otras resoluciones tampoco se constata una asunción práctica de los criterios acogidos por el Tribunal Supremo a la hora de justificar una interpretación restrictiva del delito de coacciones a la huelga.

En estos criterios judiciales tampoco se ve justificado en qué medida la acción entraña un desvalor superior a la que integra el genérico delito de coacciones, de modo que la huelga opera como un agravante de la responsabilidad penal.

### **PRUEBAS.**

Se acompañan a esta Queja las siguientes pruebas documentales:

- 1 - La regulación del Código Penal de los tipos penales del delito de coacciones (art. 172), y del delito de coacciones para promover la huelga (art. 315.3), así como la regulación de la suspensión de la pena (art. 80).
- 2.- Comunicado de Jueces para la Democracia frente a la regulación del art. 315.3 del CP.

En virtud de lo anteriormente expuesto,

**SOLICITAMOS A LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO** que tenga a bien admitir esta Queja por vulneración de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, junto a los documentos que se acompañan y, tras someterla al examen del Comité de Libertad Sindical y demás órganos que correspondan para la comprobación de las violaciones de derechos denunciadas,

1. Declare LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE LIBERTAD SINDICAL Y DE HUELGA, reconocidos y garantizados por los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT, llevada a cabo por España, en la regulación de las siguientes materias:

1.1 - La regulación que efectúa el artículo 315.3 del Código Penal, en relación con las actuaciones desarrolladas por los piquetes en el desarrollo de una huelga.

1.2 – La ausencia de criterios vinculantes con arreglo a los cuales el Ministerio Fiscal formula acusación por hechos derivados de la actuación de piquetes informativos en el curso de una huelga, sin ponderar la afectación del derecho de libertad sindical.

1.3 – La ausencia de criterios concretos y vinculantes con arreglo a los cuales los Juzgados y Tribunales efectúan el enjuiciamiento de tales hechos sin ponderar la afectación del derecho de libertad sindical.

1.4 – La selección arbitraria de los representantes sindicales y trabajadores para llevar a cabo la práctica observada a la hora de formular acusación e imponer condenas por los conflictos derivados de altercados o incidentes en el desarrollo de una huelga.

1.5 – La violación del derecho de libertad sindical en la acusación penal de los representantes de los trabajadores de los casos enumerados en el cuerpo de este escrito.

2. Acuerde realizar las OBSERVACIONES Y REQUERIMIENTOS pertinentes al Gobierno de España, sobre las anomalías comprobadas para invitarle a tomar las medidas adecuadas para el pleno respeto y cumplimiento de los derechos que resulten conculcados y la adecuada reparación por la eventual aplicación de las medidas contrarias a los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT, y en concreto, lleve a cabo el RESTABLECIMIENTO EN EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA REPARACIÓN DE LOS DAÑOS OCASIONADOS, EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

2.1 - Inste la derogación del artículo 315.3 del Código Penal.

2.2 - Revise la situación de todas las personas que han sido acusadas y, en su caso, condenadas, con arreglo a dicho precepto, a fin de impedir que sean objeto de una sanción penal superior a la que procedería por los mismos hechos, sin haberse realizado con ocasión del ejercicio del derecho de huelga.

2.3 - Indemnice a los perjudicados por la acusación, y en su caso, condene en virtud de dichos procedimientos penales en términos suficientes, equitativos y disuasorios, para compensar la restricción que han sufrido en su derecho de libertad sindical, y en su caso, en su derecho de libertad personal, al sufrir una privación de libertad que no tendrían que haber soportado.

**2.-Declaración complementaria.** Se hace constar que además de la presente Queja, igualmente se ha formulado alegaciones ante el COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES por CCOO y UGT, **en la que se denuncia, entre otras cuestiones, la violación del artículo 5 de la Carta Social Europea, relativo al Derecho Sindical**, por los mismos hechos que aquí se evidencian, relativos a la persecución penal con acusaciones y penas desproporcionadas por razón del ejercicio de la actividad sindical y el derecho de huelga.

Se hace entrega de la presente Queja para su registro y pertinente tramitación, en la oficina de la Organización Internacional del Trabajo sita en Madrid, calle Alberto Aguilera, 15 Duplicado, 1º piso, 28015 Madrid.

Madrid, 25 de julio de 2014

Fdo.: Ignacio Fernández Toxo

Secretario General de CCOO

Cándido Méndez Rodríguez

Secretario General de UGT



## LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

---

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

---

Jefatura del Estado  
«BOE» núm. 281, de 24 de noviembre de 1995  
Referencia: BOE-A-1995-25444

---

### TEXTO CONSOLIDADO

Última modificación: 28 de diciembre de 2012

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley Orgánica:

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Si se ha llegado a definir el ordenamiento jurídico como conjunto de normas que regulan el uso de la fuerza, puede entenderse fácilmente la importancia del Código Penal en cualquier sociedad civilizada. El Código Penal define los delitos y faltas que constituyen los presupuestos de la aplicación de la forma suprema que puede revestir el poder coactivo del Estado: la pena criminal. En consecuencia, ocupa un lugar preeminente en el conjunto del ordenamiento, hasta el punto de que, no sin razón, se ha considerado como una especie de «Constitución negativa». El Código Penal ha de tutelar los valores y principios básicos de la convivencia social. Cuando esos valores y principios cambian, debe también cambiar. En nuestro país, sin embargo, pese a las profundas modificaciones de orden social, económico y político, el texto vigente data, en lo que pudiera considerarse su núcleo básico, del pasado siglo. La necesidad de su reforma no puede, pues, discutirse.

A partir de los distintos intentos de reforma llevados a cabo desde la instauración del régimen democrático, el Gobierno ha elaborado el proyecto que somete a la discusión y aprobación de las Cámaras. Debe, por ello, exponer, siquiera sea de modo sucinto, los criterios en que se inspira, aunque éstos puedan deducirse con facilidad de la lectura de su texto.

El eje de dichos criterios ha sido, como es lógico, el de la adaptación positiva del nuevo Código Penal a los valores constitucionales. Los cambios que introduce en esa dirección el presente proyecto son innumerables, pero merece la pena destacar algunos.

En primer lugar, se propone una reforma total del actual sistema de penas, de modo que permita alcanzar, en lo posible, los objetivos de resocialización que la Constitución le asigna. El sistema que se propone simplifica, de una parte, la regulación de las penas privativas de libertad, ampliando, a la vez, las posibilidades de sustituirlas por otras que afecten a bienes jurídicos menos básicos, y, de otra, introduce cambios en las penas pecuniarias, adoptando el sistema de días-multa y añade los trabajos en beneficio de la comunidad.

3. En estos casos, el juez de vigilancia, previo pronóstico individualizado y favorable de reinserción social y valorando, en su caso, las circunstancias personales del reo y la evolución del tratamiento reeducador, podrá acordar razonadamente, oídos el Ministerio Fiscal, Instituciones Penitenciarias y las demás partes, la aplicación del régimen general de cumplimiento. Si se tratase de delitos referentes a organizaciones y grupos terroristas y delitos de terrorismo del Capítulo VII del Título XXII del Libro II de este Código, o cometidos en el seno de organizaciones o grupos criminales, y atendiendo a la suma total de las penas impuestas, la anterior posibilidad sólo será aplicable:

a) Al tercer grado penitenciario, cuando quede por cumplir una quinta parte del límite máximo de cumplimiento de la condena.

b) A la libertad condicional, cuando quede por cumplir una octava parte del límite máximo de cumplimiento de la condena.

#### **Artículo 79.**

Siempre que los Jueces o Tribunales impongan una pena que lleve consigo otras accesorias condenarán también expresamente al reo a estas últimas.

### CAPÍTULO III

#### **De las formas sustitutivas de la ejecución de las penas privativas de libertad y de la libertad condicional.**

##### ***Sección 1.ª De la suspensión de la ejecución de las penas privativas de libertad***

#### **Artículo 80.**

1. Los jueces o tribunales podrán dejar en suspenso la ejecución de las penas privativas de libertad no superiores a dos años mediante resolución motivada.

En dicha resolución se atenderá fundamentalmente a la peligrosidad criminal del sujeto, así como a la existencia de otros procedimientos penales contra éste.

2. El plazo de suspensión será de dos a cinco años para las penas privativas de libertad inferiores a dos años, y de tres meses a un año para las penas leves y se fijará por los Jueces o Tribunales, previa audiencia de las partes, atendidas las circunstancias personales del delincuente, las características del hecho y la duración de la pena.

3. La suspensión de la ejecución de la pena no será extensiva a la responsabilidad civil derivada del delito o falta penados.

4. Los Jueces y Tribunales sentenciadores podrán otorgar la suspensión de cualquier pena impuesta sin sujeción a requisito alguno en el caso de que el penado esté aquejado de una enfermedad muy grave con padecimientos incurables, salvo que en el momento de la comisión del delito tuviera ya otra pena suspendida por el mismo motivo.

#### **Artículo 81.**

Serán condiciones necesarias para dejar en suspenso la ejecución de la pena, las siguientes:

1.ª Que el condenado haya delinquido por primera vez. A tal efecto no se tendrán en cuenta las anteriores condenas por delitos imprudentes ni los antecedentes penales que hayan sido cancelados, o debieran serlo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 136 de este Código.

2.ª Que la pena o penas impuestas, o la suma de las impuestas, no sea superior a dos años, sin incluir en tal cómputo la derivada del impago de la multa.

3.ª Que se hayan satisfecho las responsabilidades civiles que se hubieren originado, salvo que el Juez o Tribunal sentenciador, después de oír a los interesados y al Ministerio Fiscal, declare la imposibilidad total o parcial de que el condenado haga frente a las mismas.



circunstancia del hecho, cuando la amenaza fuere condicional y la condición no consistiere en una conducta debida. Si el culpable hubiere conseguido su propósito se le impondrá la pena en su mitad superior.

2. Si alguien exigiere de otro una cantidad o recompensa bajo la amenaza de revelar o difundir hechos referentes a su vida privada o relaciones familiares que no sean públicamente conocidos y puedan afectar a su fama, crédito o interés, será castigado con la pena de prisión de dos a cuatro años, si ha conseguido la entrega de todo o parte de lo exigido, y con la de cuatro meses a dos años, si no lo consiguere.

3. Si el hecho descrito en el apartado anterior consistiere en la amenaza de revelar o denunciar la comisión de algún delito el ministerio fiscal podrá, para facilitar el castigo de la amenaza, abstenerse de acusar por el delito cuya revelación se hubiere amenazado, salvo que éste estuviere castigado con pena de prisión superior a dos años. En este último caso, el juez o tribunal podrá rebajar la sanción en uno o dos grados.

4. El que de modo leve amenace a quien sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o de trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento hasta cinco años.

Igual pena se impondrá al que de modo leve amenace a una persona especialmente vulnerable que conviva con el autor.

5. El que de modo leve amenace con armas u otros instrumentos peligrosos a alguna de las personas a las que se refiere el artículo 173.2, exceptuadas las contempladas en el apartado anterior de este artículo, será castigado con la pena de prisión de tres meses a un año o trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de uno a tres años, así como, cuando el Juez o Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de seis meses a tres años.

Se impondrán las penas previstas en los apartados 4 y 5, en su mitad superior cuando el delito se perpetre en presencia de menores, o tenga lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realice quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad de la misma naturaleza.

6. No obstante lo previsto en los apartados 4 y 5, el Juez o Tribunal, razonándolo en sentencia, en atención a las circunstancias personales del autor y a las concurrentes en la realización del hecho, podrá imponer la pena inferior en grado.

### CAPÍTULO III

#### De las coacciones

##### **Artículo 172.**

1. El que, sin estar legítimamente autorizado, impidiere a otro con violencia hacer lo que la ley no prohíbe, o le compeliere a efectuar lo que no quiere, sea justo o injusto, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años o con multa de 12 a 24 meses, según la gravedad de la coacción o de los medios empleados.

Cuando la coacción ejercida tuviera como objeto impedir el ejercicio de un derecho fundamental se le impondrán las penas en su mitad superior, salvo que el hecho tuviera señalada mayor pena en otro precepto de este Código.

También se impondrán las penas en su mitad superior cuando la coacción ejercida tuviera por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.

2. El que de modo leve coaccione a quien sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o de trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a ochenta días y, en todo caso, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de un año y un día a tres años, así como, cuando el Juez o

Tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento hasta cinco años.

Igual pena se impondrá al que de modo leve coaccione a una persona especialmente vulnerable que conviva con el autor.

Se impondrá la pena en su mitad superior cuando el delito se perpetre en presencia de menores, o tenga lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realice quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad de la misma naturaleza.

No obstante lo previsto en los párrafos anteriores, el Juez o Tribunal, razonándolo en sentencia, en atención a las circunstancias personales del autor y a las concurrentes en la realización del hecho, podrá imponer la pena inferior en grado.

## TÍTULO VII

### De las torturas y otros delitos contra la integridad moral

#### **Artículo 173.**

1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.

2. El que habitualmente ejerza violencia física o psíquica sobre quien sea o haya sido su cónyuge o sobre persona que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o sobre los descendientes, ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre los menores o incapaces que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente, o sobre persona amparada en cualquier otra relación por la que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar, así como sobre las personas que por su especial vulnerabilidad se encuentran sometidas a custodia o guarda en centros públicos o privados, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de dos a cinco años y, en su caso, cuando el juez o tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de uno a cinco años, sin perjuicio de las penas que pudieran corresponder a los delitos o faltas en que se hubieran concretado los actos de violencia física o psíquica.

Se impondrán las penas en su mitad superior cuando alguno o algunos de los actos de violencia se perpetren en presencia de menores, o utilizando armas, o tengan lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realicen quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad o prohibición de la misma naturaleza.

3. Para apreciar la habitualidad a que se refiere el apartado anterior, se atenderá al número de actos de violencia que resulten acreditados, así como a la proximidad temporal de los mismos, con independencia de que dicha violencia se haya ejercido sobre la misma o diferentes víctimas de las comprendidas en este artículo, y de que los actos violentos hayan sido o no objeto de enjuiciamiento en procesos anteriores.

#### **Artículo 174.**

1. Comete tortura la autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo, y con el fin de obtener una confesión o información de cualquier persona o de castigarla por cualquier hecho que haya cometido o se sospeche que ha cometido, o por cualquier razón basada en algún tipo de discriminación, la sometiére a condiciones o procedimientos que por su

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 súbditos 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.

**Artículo 314.**

Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.

**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 o 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.

3. Las mismas penas del apartado segundo se impondrán a los que, actuando en grupo, o individualmente pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga.

**Artículo 316.**

Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

**Artículo 317.**

Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.

**Artículo 318.**

Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código.

## **Comunicado de Jueces para la Democracia sobre condenas de prisión a sindicalistas**

Ante las recientes condenas a penas de prisión a sindicalistas que participaban en piquetes de huelga, desde Jueces para la Democracia valoramos que la sanción prevista en el artículo 315-3 del Código Penal resulta desproporcionada en relación con los hechos. Por ello, solicitamos el indulto para las personas condenadas, porque precisamente la medida de gracia tiene como finalidad principal aplicar razones de equidad que eviten que un rigor en la aplicación de la norma pueda llevar a resultados desproporcionados. Debe valorarse necesariamente que nos encontramos ante casos de personas sin antecedentes penales y con evidente falta de peligrosidad.

Además, reclamamos la supresión del artículo 315-3 del Código Penal, pues el derecho a no hacer huelga ya está suficientemente protegido a través del delito o falta de coacciones, sin que resulte necesario este tipo penal específico. Hay que recordar que dicho precepto tiene su origen en el ordenamiento penal franquista, cuyo redactado se mantiene casi intacto y que en el régimen anterior tenía como finalidad reprimir las huelgas. No tiene sentido mantener una figura delictiva que ahora se desarrolla en el contexto de un derecho fundamental, como la huelga.

En todo caso, consideramos que el delito regulado actualmente en el artículo 315-3 del Código Penal debe interpretarse de forma especialmente restrictiva, al tenerse en cuenta la doctrina constitucional existente sobre el mismo, así como el deber de todo intérprete de evitar que la interpretación de la norma disuada del ejercicio del derecho fundamental que limita. Ello no significa que la coacción y la injerencia en la libertad ajena no deban ser objeto de sanción. Pero no ha de implicar una sanción tan desproporcionada, que supone el ingreso en prisión sin derecho a la segunda oportunidad y que puede alcanzar hasta 4 años y medio de privación de libertad.

Asimismo, resulta significativo que nos encontramos en un contexto de fuerte conflictividad social, en gran parte a causa de una reforma laboral que ha propiciado un enorme retroceso de la libertad sindical y de la negociación colectiva. Ante la falta de mecanismos de diálogo social, no puede sorprender que se haya producido un incremento de los conflictos laborales y de las huelgas. Supone un síntoma de degradación democrática que la respuesta del Estado ante esta situación se centre en la represión penal, como lo demuestra el hecho de que 260 sindicalistas estén siendo objeto de procedimientos sancionadores administrativos y penales y se esté produciendo el ingreso en prisión de sindicalistas. Desde Jueces para la Democracia rechazamos que el conflicto social se esté convirtiendo en un conflicto de orden público.


23 de julio de 2014.

Secretariado de Jueces para la Democracia

**Jueces para la Democracia**

[jpd@juecesdemocracia.es](mailto:jpd@juecesdemocracia.es)

<http://www.juecesdemocracia.es>

 Antes de imprimir este mensaje, asegúrese de que es necesario hacerlo.