

Fecha de recepción: 16/11//2015

Fecha de aceptación: 22/02/2016

Criminología Laboral. Tópicos inherentes y vinculados de la Criminología en el ámbito laboral

Criminology at the workplace. Inherent and vinculates issues of the Criminology at the workplace

Mtra. Lizet Zavala Van Oordt
Universidad de San Martín de Porres
ljzv@hotmail.com
Perú

Resumen

La autora presenta su visión personal sobre la aplicación de la Criminología en el ámbito laboral, toda vez que el trabajador durante la relación de trabajo puede actuar desviadamente valiéndose de su cargo y función para sobrepasar el límite de la buena fe laboral y así incurrir no sólo en faltas laborales sino también en ilícitos penales; es por ello que siendo la labor fundamental de la Criminología buscar la prevención del delito, en esta oportunidad resalta la necesidad de prevenir las conductas antisociales que puede presentarse en el desarrollo de cierto tipo de trabajo en las instituciones públicas del estado o empresas privadas.

Palabras claves: Criminología, Buena fe laboral, Conducta desviada, Principio de Dirección, Relación laboral, Teoría de la asociación diferencial.

Abstract

The author presents his personal view on the implementation of criminology at work, since the employee during the employment relationship can act deviously using his position and function to exceed the limit of good faith work, thus incurring not only in labor offenses but also in criminal activities; which is why we remain the fundamental work of Criminology seek crime prevention, this time highlighted the need to prevent anti-social behavior that can occur in the development of certain types of work in public state institutions or private companies.

Key words: Criminology, Deviant behavior, Differential association theory, Good faith work, Labor relationship, Principle management.

Introducción

La Criminología es una ciencia apasionante porque versa sobre la conducta humana, del porqué se desvía de lo que se considera regular o arraigado en las costumbres y causa daño y perjuicio a terceras personas. Su aplicación a todo quéhacer humano da lugar a las Criminologías Específicas, que buscan contribuir a la solución de los problemas de criminalidad que afectan cada una de las áreas en las que se pueden producir conductas criminales, tales como la Criminología social, Criminología demográfica, Criminología ambiental, Criminología familiar, Criminología educativa, Criminología de consejería social, Criminología de la salud, Criminología del desarrollo, Criminología del arte, Criminología biológica, Filosofía Criminológica y Criminología laboral (Hikal, 2011).

En el caso de la Criminología aplicada a la relación laboral, vemos cómo en un ámbito en el que la actividad creadora del hombre produce riqueza, el dueño del capital ejerce control social sobre el dueño del trabajo y, al igual como sucede en la sociedad, esta vigilante actitud vertical y selectiva de obediencia y sometimiento de los demás, conjuntamente con la desigual estructura económica, determina la conducta desviada laboral.

Para visualizar ese símil, el artículo desarrolla el concepto y finalidad de la Criminología, los enfoques criminológicos existentes, en especial el enfoque sociológico, luego el concepto del trabajo y los instrumentos internacionales que lo protegen, el concepto y los elementos de las relaciones laborales, ámbito en el que se dan las conductas desviadas, acerca de las cuales el empleador primero y luego el estado deciden cuál conducta es equivocada y desalineada, quién es el trabajador descarriado, cómo se le debe sancionar y quién debe hacerlo, si el mismo empleador a través del despido o el estado mediante una pena por el delito laboral cometido.

Las conclusiones a las que se llega permiten entrever que la conducta desarreglada y perniciosa siempre puede preverse con los medios idóneos, los cuales en una relación de trabajo se tienen disponibles desde la evaluación inicial para el ingreso del trabajador y durante todo el proceso de su capacitación, actualización, motivación, inducción laboral e identificación institucional, en el que debe participar como un par el empleador y sus representantes, pues debe entenderse que la pareja de la Criminología laboral es el dueño del capital y el dueño del trabajo, por lo que debe existir una interrelación armónica y positiva entre ambos, para que la productividad se incremente en un clima laboral que constituya un espacio vital para el desarrollo humano.

Aproximación al plano laboral en la Criminología

La Criminología es una ciencia social multidisciplinaria que tiene por finalidad estudiar los factores y causas del crimen, al criminal, la víctima y el control social, con fines político criminológicos. Es una disciplina muy poco estudiada y difundida en el Perú, pese a la innegable utilidad social que tiene transversalmente en todos los órdenes y actividades de la vida nacional debido a que contribuye con afianzar la seguridad integral, que es uno de los fines esenciales del estado.

Sostiene Pérez (1986) acerca de la Criminología que:

La mayor parte de los criminólogos la definen como el estudio de las causas del delito, con el fin de prevenir y reprimir la criminalidad. Inicialmente la búsqueda se dirige al hombre delincuente y toma importancia el “criminal endógeno” es decir, la causa es individual, ya morfológica, ya biológica, etc. Hasta aquí, piénsese en los albores de la Criminología, especialmente en la corriente italiana, abanderada por Lombroso. Más o menos

simultáneamente la “causa” o “factor” del delito es trasladado al medio ambiente o mundo circundante y el criminal se transforma en exógeno, es decir, procedente de la familia, las oscilaciones económicas, la religión, el clima, etc. Es el surgimiento del otro extremo “causal”, presentado por varias opiniones, entre ellas las de Laccassagne y Manouvrier, gestores del sociologismo francés” (p.3).

La Criminología, queda claro, estudia el crimen, no el delito ¿Cuál es la diferencia entre ambos conceptos? El primero es un acto extraño con el que se busca satisfacer nuestros intereses en perjuicio de los demás. El segundo es un acto típico, anti jurídico y culpable, previsto y penado por la ley. Mientras que el primero surge de la realidad como una desviación del comportamiento regular o normal, asociado a los valores éticos predominantes en una sociedad; el segundo es definido por el legislador de modo arbitrario, formal y abstracto.

En el plano laboral, es posible ejemplificar esta diferencia con el acoso u hostigamiento laboral o sexual. Esta era una conducta que estaba siempre presente en la relación laboral, pero no estaba penalizada, es decir, no era considerada como delito, sin embargo, no cabía duda que se trataba de una conducta extraña a un trato laboral regular, normal, que debía ser respetuoso de la persona humana en toda dirección, de arriba hacia abajo o viceversa y al costado. Hasta que se decidió tipificarla y penalizarla como delito, que es el manido recurso de la reacción estatal cuando se carece de la competencia necesaria para abordar el problema de la desviación de dicha conducta desde otras perspectivas diferentes a la sanción o represión oficial.

Las consecuencias de esta asimetría conceptual se visualizan al considerar que la conducta desviada puede o no estar penalizada; y el delito puede no tipificar toda conducta desviada.

Como se puede apreciar, el objeto de la Criminología es el crimen y no el estudio del delito a través de las normas penales, en ese sentido se entiende que el trabajo de la Criminología Laboral serán los factores y causas criminógenas, el criminal, la víctima y el control que puedan existir en una relación laboral y constituir una grave peligrosidad social.

Asimismo, estudia al criminal, en el sentido del concepto antes mencionado sobre el crimen, es decir, al infractor, al desviado y no necesariamente al delincuente. En el ámbito laboral, el desviado puede ser cualquier trabajador que registra una conducta tal que sin estar comprendida en el presupuesto fáctico de la norma penal, o incluso de la norma disciplinario administrativa laboral, constituya un comportamiento diferente y alejado de los valores éticos y principios laborales.

También estudia a la víctima, aquella persona en el ámbito laboral que sufre las consecuencias dañosas de la desviación de la conducta, pudiendo ser incluso una persona ajena a la relación laboral, tal es el caso del usuario o cliente.

De la misma manera estudia el control social, que en el ámbito laboral vendría ser el control laboral que ejerce el empleador en procura del buen comportamiento de todos los que están inmersos en la relación laboral.

Todos estos aspectos son estudiados por la Criminología con fines político criminológicos, esto es, con el propósito de que en base al resultado científico de dicho estudio, se diseñen políticas, es decir, un conjunto de medidas que coadyuven a prevenir, controlar, reducir y en última instancia sancionar adecuada y eficazmente los comportamientos desviados en el ámbito laboral.

Para realizar el estudio de los aspectos antes mencionados, la Criminología emplea los métodos, técnicas y recursos de otras ciencias sociales tales como la Biología, Economía, Sociología, Psicología, Pedagogía, Antropología, entre otras, precisamente por su carácter interdisciplinario

Al respecto, la Criminología puede ser clasificada como sostiene Pérez Pinzón (1986) en:

La Criminología Sintética, es la fusión de aquellas ciencias o disciplinas que se ocupan de la criminalidad, como antropología, sicología, biología, siquiatria, a fin de estudiar la génesis y dinámica del delito y de proponer soluciones político-criminales.

La Criminología Constelacionista, es la agrupación de ciencias que una u otra forma analiza la criminalidad, implica la relación entre género y especies (criminología, sicología, medicina legal, siquiatria, estadística, criminalística, entre otras).

La Criminología Unitaria, es parte de la autonomía, universalidad e independencia, con objeto y finalidades plenamente identificados, sin desconocer que como toda ciencia, requiere de conocimientos propios de otras disciplinas como sicología, sociología, antropología, etc.

La Criminología Política, es la introducción de lo político en la explicación de la criminalidad, la inminencia de fusión de teoría, criminología y politización del delito, con el consecuente abandono del correccionalismo; es la búsqueda del cambio social para que desaparezca el delito.

Concluye que la criminología, básicamente es política, como que ella en muy buena medida proviene del poder; pero que no lo es exclusivamente pues por excepción, con fundamento unitario, debe laborar lo individual, lo grupal y lo social. Y esta última parte supone entrelazamiento cimental de sicología, sociología, antropología, entre otras, sin excluir naturalmente lo político (pág. 9).

Ahora bien, la Criminología contemporánea no considera el crimen como algo anormal o patológico, sino como algo normal y funcional en la sociedad. Lo primero porque la convivencia social supone una situación de conflicto y no de consenso, en la cual las personas pueden llegar a manifestar su rebeldía o disconformidad con determinadas conductas irregulares. Lo segundo porque dichas conductas al evidenciarse sirven de alerta temprana de que las estructuras sociales no satisfacen a todos por igual y requieren un reajuste.

En realidad, el crimen es multifactorial, pero a partir del entorno social y la circunstancia individual se exageran y detonan determinadas condiciones personales de orden biológico, fisiológico, psicológico y otras, que venciendo los recursos personales de índole educativo, axiológico, cultural, darán lugar a la conducta irregular.

De esto deriva el carácter de ubicuidad del crimen, es decir, que está en todas partes, en todos los grupos sociales, culturas y sociedades. Ninguna sociedad está exenta del crimen.

Enfoques criminológicos

Según Pérez Pinzón (1986) algunos estudiosos han explicado la criminalidad mediante diversos enfoques, tales como, el biológico, psicológico, antropológico-cultural,

sociológico y sociopolítico, conocido este último como Nueva Criminología o Politología del Delito, entre otros.

Enfoque biológico

La criminalidad con fundamento en la conformación o constitución orgánica y morfológica del sujeto, es la descripción del delito como acontecimiento en la vida del individuo, que examina la inclinación al crimen en su formación y en sus condiciones individuales.

Enfoque psicológico

Comprende las orientaciones siquiátricas, psicológicas y psicoanalíticas que buscan explicar el delito a partir del estudio de la personalidad criminal.

Enfoque antropológico-cultural

Explica la criminalidad desde tres supuestos esenciales: Grupo, sociedad y cultura.

Enfoque sociológico

Explica el origen de la criminalidad de acuerdo al análisis global de la sociedad; desde el factor múltiple; la teoría de la anomia; la teoría de la asociación diferencial, la Sociología del conflicto, la patología social, el interaccionismo, la etnometodología y teoría del etiquetamiento (pp. 56-112)

De acuerdo con el enfoque sociológico aplicado a la relación laboral, las conductas antisociales y/o criminales en el trabajo, entre el trabajador y el empleador o viceversa o entre trabajadores, desde la teoría de la asociación diferencial, son aprendidas y, como tales, constituyen no sólo faltas laborales graves sino también pueden constituir delitos.

Enfoque sociológico de la Criminología

Es el estudio de la criminalidad desde una perspectiva social como factor criminógeno ¿Por qué se produce la desviación? Distintos fenómenos como la desorganización, el desorden o el desajuste social que pudiesen ser subsanados mediante diversos mecanismos dentro del organismo social, pero que no lo son y subsisten, originan la desviación.

Ahora bien, Pérez Pinzón (1986), explica desde la teoría de la asociación diferencial o contactos diferenciales, como lo llamaba Edwin Sutherland.

Según las bases de esta teoría:

- a) El comportamiento criminal o conducta es aprendido, por tanto no heredado.
- b) Se aprende en interacción con otros sujetos a través de la comunicación.
- c) La parte principal del aprendizaje cuando adquiere la conducta criminal, se realiza dentro de estos grupos personales más íntimos y, por lo general, adquieren modos de comportamiento como impulsos, racionalizaciones y actitudes.

- d) La orientación específica de impulsos y motivos es aprendida, mediante códigos o modelos que le son favorables para infringir la ley.
- e) Los contactos diferenciales pueden ser diversos en cuanto a su intensidad, duración, frecuencia y prioridad.
- f) Este proceso de aprendizaje, mediante pautas delictuosas y no delictuosas son su mecanismo de enseñanza.
- g) A pesar que el comportamiento criminal es expresión de diversas necesidades y valores, no son sólo éstas, pues la conducta no delictiva es también expresión de las mismas. (p.87)

Esta teoría dio a conocer el delito de cuello blanco, rompiendo los mitos según los cuales el crimen era privativo de las clases económicamente más vulnerables y que la criminalidad no era exclusivamente de origen biológico (atavismo o herencia), postulando que muchas veces el crimen es cometido por personas pertenecientes a la clase económicamente más poderosa, que cuentan con educación, elevada instrucción académica y desarrolladas en un ambiente exento de necesidades.

Por otro lado, Zaffaroni (2015) indica que:

La idea central de Sutherland era que el delito es una conducta aprendida y que se reproduce -como cualquier enseñanza- por efecto de contactos con definiciones favorables y del aprendizaje de los métodos.

Sutherland introdujo esta tesis en su obra “Criminology” en 1939, con su principio de la asociación diferencial: una persona se vuelve delincuente por efecto de un exceso de definiciones favorables a la violación de la ley, que predominan sobre las definiciones desfavorables a esa violación.

Con esto pretendía explicar la criminalidad de forma más amplia que la Escuela de Chicago, porque los de Chicago no explicaban más que los delitos de los pobres, en tanto que Sutherland dejó en claro que la criminalidad atraviesa toda la escala social y que hay tanto delitos de pobres como de ricos y poderosos. (p.138)

Asimismo, sobre la criminalidad denominada de cuello blanco, Hikal (2011) sostiene que la criminalidad de cuello blanco es cometida por personas que tienen alto nivel social en el ejercicio de su profesión. La delincuencia de negocios se refiere a los delitos cometidos en el desarrollo del ejercicio de la actividad profesional.

Según Reyes Calderón, citado por Hikal (2011) la mencionada criminalidad tiene las siguientes características:

El sujeto activo debe tener alto nivel social; debe ser cometida en el ejercicio de su profesión; la cometen sujetos con buena posición económica, buena residencia, no muestra pobreza, no presenta mala educación, ni poca inteligencia, sería más bien por avaricia, y es difícil descubrirlo y comprobarlo por su poder económico. (p. 146)

Se advierte, entonces, que la interpretación del delito de cuello blanco está enfocada a aquellas infracciones que son cometidas por personas de significativo poder e influencia en el desempeño empresarial, profesional o político, y su motivación es la codicia, con el fin de obtener ganancia personal u organizativa.

Es así que en la relación laboral, todos los elementos del capital y el trabajo, socios, directores, funcionarios y trabajadores, tanto en el sector público como en el privado, pueden realizar conductas desviadas y, desde el punto de vista de la teoría de la asociación diferencial, estas son aprendidas por imitación, influencia de otros

trabajadores o por decisión propia; entonces para ello es necesarios definir aspectos laborales.

El trabajo. Etimología y concepto

El latín *tripaliare* deriva de *tripalium* (tres palos), que era un yugo hecho con tres (palabra en latín *tri*) palos (del latín *valium*), en los cuales amarraban a los esclavos para azotarlos. Posteriormente, se aplicó a cualquier actividad que producía dolor en el cuerpo. Entonces, la relación de trabajo con la palabra *tripalium* no es de esfuerzo, sino de sufrimiento, por el dolor que causaban los azotes en el yugo.

Hoy, el concepto de trabajo tiene diversos enfoques, siendo su definición básica la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos.

En nuestra *Constitución Política del Perú*:

Artículo. 22°. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo. 23. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Instrumentos internacionales

- La Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por el Perú desde el 15 de diciembre de 1959, establece en el artículo 23° inciso 1 que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en vigencia en el Perú desde el 28 de julio de 1978, regula en el artículo 6° que el Estado reconoce el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.
- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 2 de mayo de 1984, establece en su artículo XIV que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” vigente desde el 7 de mayo de 1995, artículo 6: Toda persona tiene derecho a trabajar, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

De lo anteriormente expuesto, descende inconcusamente que el trabajo es la actividad que define al hombre porque trasciende y se realiza a través de él, creando, innovando, modificando, transformando, organizando y recreando el mundo, por lo cual en ejercicio de su racionalidad distintiva logra perpetuarse en el tiempo, estableciendo culturas y civilizaciones, en suma cumpliendo el fin definido por su existencia.

Noción

La relación de trabajo es el vínculo jurídico entre el trabajador y el empleador mediante el cual se generan derechos y obligaciones entre las partes, que emergen a consecuencia de la prestación efectiva del servicio señalada en el contrato de trabajo. Las relaciones individuales se celebran con ocasión del contrato de trabajo mientras que las colectivas se generan a partir de éste.

Elementos

Los elementos esenciales del contrato o relación laboral son tres: Prestación personal, subordinación y remuneración.

La prestación personal es la actividad específica del trabajador en la relación laboral, siendo siempre el trabajador una persona natural, a diferencia del empleador que puede ser una persona natural o jurídica.

La subordinación es el elemento inherente al contrato de trabajo por el cual el trabajador se pone bajo las ordenes del empleador, surgiendo de ello tres poderes de éste, el de dirección, de fiscalización y disciplinario.

Por el poder de dirección, el empleador orienta la actividad de la organización y, por ende, del trabajador para obtener el fin que ha establecido, normando, reglamentando y dictando órdenes necesarias para la ejecución del trabajo.

Por el poder de fiscalización, el empleador ejerce control sobre el trabajador para que cumpla con las disposiciones que ha dictado en ejercicio de su poder de dirección.

Por el poder disciplinario, el empleador sanciona la conducta del trabajador que no cumple con las órdenes que ha dictado.

El tercer elemento de la relación laboral, la remuneración, es toda ventaja patrimonial o ganancia que obtiene el trabajador como contraprestación por haber prestado su servicio o de la puesta a disposición de su empleado.

Como se puede apreciar, en la relación laboral el empleador puede asimilarse al concepto del gobierno que administrada el estado, porque da órdenes al trabajador, que en este caso equivalen a las normas jurídicas que dicta el gobierno para el cumplimiento por parte del ciudadano; fiscaliza su cumplimiento, en este caso despliega control social sobre el trabajador, tal como el gobierno lo hace sobre el ciudadano; e impone sanciones, que en este caso son administrativas disciplinarias, como el estado aplica sanciones penales.

Y aquí también la conducta reprochable del trabajador puede ser contraria a la norma reglamentaria laboral y/o a la norma penal o no ser reprochable.

Conductas desviadas en la relación laboral

Durante la relación laboral el trabajador puede incurrir en conductas contrarias a las normas laborales dictadas por su empleador, las mismas que de acuerdo a su gravedad serán pasibles de medida disciplinaria, tales como amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión y despido o destitución, según sea su régimen laboral privado o público. Dicha conducta laboral, de acuerdo a sus características, podría también constituir un acto delictuoso.

Los principales regímenes laborales generales existentes en el Perú son el privado y el público, dentro de cada uno de ellos existen regímenes especiales, en los cuales se identifican conductas laborales reprochables que dan lugar a sanciones laborales.

Así, en el artículo 24° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se encuentran como causales justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a. La comisión de falta grave (...). Al respecto el artículo 25° del citado cuerpo normativo, configura las faltas graves, como infracciones cometidas por el trabajador sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 que constituyen el incumplimiento de sus obligaciones que derivan de su contrato de trabajo, que hacen irrazonable la subsistencia de la relación laboral; Son faltas graves:
- b. El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.
- c. La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;
- d. La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la empresa;
- e. La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- f. El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal;
- g. La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestara su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo;
- h. Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de

otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;

- i. El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta;
- j. El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.
- k. El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o por quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.

Se puede apreciar que de las nueve causales de falta grave, cuatro de ellas, las signadas con los incisos c), d), f), g) e i), son conductas delictuosas también, es decir, que dan lugar al despido y a su denuncia penal, mientras que las comprendidas en los incisos a), b), e) y h) solo dan lugar al despido laboral. En todo caso, la conducta fáctica en todos esos nueve casos, ha sido prevista como contraria al orden laboral y por ello se le sanciona con el despido y/o la denuncia penal. Lo que la Criminología Laboral postula es que todas las conductas pueden ser prevenidas o superadas, en el caso de la Criminología Laboral, con acciones de capacitación, motivación, identificación y clima laboral.

Por otro lado, el artículo 30° del mencionado Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que:

Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; y discapacidad.
- g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

De donde se puede apreciar que, criminológicamente, la conducta del empleador o de sus representantes, también son reprochables y sancionables, como lo son la del trabajador.

Por otra parte, en el Artículo 28° del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa, se establece que:

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su Reglamento;
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores;
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor;
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones;
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público;
- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad en beneficio propio o de terceros;
- g) La concurrencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes y, aunque no sea reiterada, cuando por la naturaleza del servicio revista excepcional gravedad;
- h) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.
- i) El causar intencionalmente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta;
- j) Los actos de inmoralidad;
- k) Las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendario o más de quince días no consecutivos en un período de ciento ochenta días calendario; y,
- l) Las demás que señale la ley.

Como es de notar, las conductas contrarias al trabajo son, en este régimen laboral, como en el anterior, sancionables como faltas disciplinarias y como delitos.

Es el caso, que el Código Penal prevé los tipos penales derivados de una relación laboral, como por ejemplo:

- El delito contra la libertad de trabajo, que se verificará cuando se obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes: Integrar o no un sindicato; prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución; y trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industriales determinadas por la autoridad, y
- Asimismo, infringir, deliberadamente, las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores.

En estos casos, la Criminología debería ser aplicada para prevenir estas conductas desviadas de los trabajadores de confianza o dirección, desarrollando programas de retroinformación considerando las condiciones del trabajo, debiendo ser las adecuadas, analizar las exigencias físicas y no físicas del trabajo, evaluar el riesgo de accidente en el puesto de trabajo; a fin de evitar atentar contra la integridad física y mental del trabajador.

- Por otro lado, la violación del secreto profesional, otra conducta tipificada como delito, que se configura cuando el que teniendo información por razón de su estado, oficio, empleo y/o profesión, de secretos cuya publicación pueda causar daño, los revela sin consentimiento del interesado.

Esta conducta tiene su origen en la deslealtad, contraria al principio de la buena fe laboral, la cual es totalmente previsible y debe ser reforzada periódicamente con estímulos, incentivos e inducciones laborales.

- Asimismo, se presenta el hostigamiento sexual, este comportamiento afecta la salud física y psíquica del acosado, es por ello que se debe aplicar una política empresarial, para erradicar el acoso sexual, protegiendo la dignidad, seriedad, confidencialidad, así como evitar posibles represalias, con charlas, talleres y visitas inopinadas a todas las áreas y puesto de trabajo, intensificar las comunicaciones laterales, verticales y diagonales, aumentar la responsabilidad de los psicólogos y médicos ocupacionales;
- Otro hecho delictivo es cuando el trabajador comete hurto y /o robo, valiéndose de su condición y/o puesto, como por ejemplo jefe de mantenimiento, administradores, responsable de caja, tesorería, logística, agentes de seguridad, sin embargo este comportamiento debe reclutar criminólogos laborales, a fin de entrevistar a los trabajadores utilizando técnicas y así identificar posibles conductas antisociales en el desarrollo laboral, como prueba de polígrafo, exámenes médicos, entre otros, y
- Además, los delitos contra la administración pública, que son delitos especiales, cometidos por funcionarios y servidores públicos, como por ejemplo, abuso de autoridad, abandono de cargo, nombramiento y aceptación ilegal de cargo público, concusión, cobro indebido, colusión, patrocinio ilegal, peculado, peculado por uso, cohecho pasivo propio, cohecho pasivo específico, corrupción pasiva de auxiliares jurisdiccionales, tráfico de influencias, prevaricato. Este tipo de conducta implica un uso desviado o excesivo de la cuota de poder público del funcionario o servidor, que tiene que ver con la falta de ética y de compromiso servicial con el usuario o administrado, lo cual revela un desconocimiento del sentido teleológico de la función pública, condiciones que permiten se presente la corrupción.

Como Arriola (2012), sostiene:

El crimen es toda conducta antisocial, el delito es toda conducta tipificada en las leyes (penales o especiales). En muchas ocasiones hay coincidencia entre crimen y delito, pero en otras hay “delitos inventados” que propiamente no pueden ser considerados crímenes. No es menos cierto que hay crímenes que no están tipificados como delitos, por lo que ha habido criminales que jamás fueron llevados a juicio ni condenados en tribunales por sus conductas ilícitas (p.35).

Entonces en la teoría de la asociación diferencial, la conducta delictiva se aprende con métodos o de manera asociada, esto es, con personas que transmiten actitudes antisociales, de manera tal que ante el absentismo del empleador infringen la ley; es así que es de observar que los funcionarios, servidores públicos y

trabajadores, incurren en faltas laborales, siendo estas conductas antisociales y/o criminales y otras en el código penal están tipificadas como delitos.

Ahora bien, las gerencias de recursos humanos son el medio más importante para las entidades públicas y privadas, porque de ellas dependerá evaluar las condiciones de trabajo, la mala gestión del puesto de trabajo y en nada ayudaría a la productividad y las condiciones laborales que el empleador bajo el poder de dirección no dirija, fiscalice y/o sancione al trabajador.

Por otra parte, los trabajadores y/o funcionarios aprenden pautas, métodos, modelos delictivos e identifican las debilidades y carencias de su puesto y funciones a su cargo, y de esta manera realizan conductas antisociales, como por ejemplo el abandono de trabajo, las inasistencias injustificadas, el concurrir en estado de ebriedad al centro laboral, el acto de violencia o el faltamiento grave de palabra, la falta de pago de la remuneración, apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador, entre otros.

El trabajador delinque porque participa de un proceso de aprendizaje social (teoría de la asociación diferencial) y asimila activadores comunes, pero al mismo tiempo advierte que los inhibidores de orden reglamentario, educativo, moral, económico, son escasos y no tiene elemento de contención alguno en su ámbito laboral; o porque pese a ser sus inhibidores suficientes, se encuentra sumamente activado e inclinado a la desviación, pasando por alto y anulando sus inhibidores; por lo que la aplicación de la Criminología en el ámbito laboral es determinante para conocer la causa por la cual existe el comportamiento desviado de funcionarios y empleados en las entidades públicas y privadas, y establecer acaso la falta de participación del empleador en la identificación de las necesidades individuales como colectivas, insatisfacción en el empleo del trabajador, comportamiento abusivo de los altos funcionarios frente a los trabajadores de menor rango generándose conflictos, inestabilidad laboral, monotonía en el puesto, falta de transparencia en las labores y, finalmente, la insatisfacción conlleva al descontento y las frustraciones que desembocan en conductas desviadas.

Por todo ello, el empleador como elemento de dirección de la fuerza laboral, tiene un rol importante en la conducción de las relaciones de trabajo, el cual permitirá la construcción de un clima laboral adecuado a la productividad y al mismo tiempo la satisfacción de los legítimos intereses y aspiraciones de los trabajadores, previniendo de esta manera los comportamientos extraños que afecten al centro de trabajo con la comisión de faltas graves.

Esta función en pro de la Criminología Laboral que corresponde al empleador como dueño del capital, la cumple por lo general de manera asidua y decidida, para preservar la fuente de trabajo y por ello vemos este especial interés en controlar, vigilar, fiscalizar, asegurar, normar, regular y sancionar, que exhibe todo empleador. Pero, una vez más, la desviación de la función de dirección puede terminar generando desviaciones de conducta en el trabajador.

Por lo tanto, la Criminología Laboral realiza el estudio de las conductas antisociales o desviadas que pueden presentar los trabajadores en el desarrollo de su trabajo, con la finalidad de conocer los factores y causas criminógenas para elaborar un conjunto de medidas integrales con las que se prevenga, controle y reduzca dichas conductas.

Conclusiones

La Criminología como ciencia empírica interdisciplinaria estudia los factores y causas criminógenas, el crimen, al criminal, la víctima y el control social, con fines político criminológicos. La Criminología es multifactorial y puede ser aplicada a cualquier ámbito en el que el ser humano despliega su conducta criminal, como es el caso de la relación laboral, en el que interactúan empleadores y trabajadores, funcionarios y servidores públicos. La conducta criminal humana es siempre motivada por algún factor o causa; desarrollada a partir de un estímulo; y aprendida o imitada en una interacción social; existen sin embargo patrones y perfiles que permiten preverla para evitarla, lo que supone intervenir para que no se creen las condiciones que la hacen posible. En una relación laboral, el empleador es el que ejerce control social en virtud del Principio de Dirección, que lo faculta a dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, dentro de los límites del ordenamiento laboral y sin vulnerar sus derechos fundamentales. De cómo ejerza dicho control podrá prevenir la conducta desviada o generarla. El comportamiento desviado en el trabajo es una conducta aprendida por imitación, en un ámbito delimitado, en el que el trabajador interactúa con otros compañeros y aprende pautas y mecanismos que utilizados durante la jornada laboral se convierten en desviados, constituyendo estímulos de los mismos el hecho que el trabajador sufra de discriminación salarial, monotonía laboral, insatisfacción en el trabajo, pérdida de motivación, hostilidad laboral, estrés laboral, disminución en la creatividad, sobrecarga cuantitativa y cualitativa del trabajo, deficiencia en el clima y la cultura organizacional. Es indispensable que la Criminología Laboral prevenga prioritariamente la ocurrencia de conductas desviadas en la relación de trabajo, porque el ámbito laboral es el espacio propicio para la conjunción creativa del capital y el trabajo; la creación de riqueza que debe ser distribuida equitativamente; y el desarrollo personal que permite la trascendencia del hombre.

Recomendaciones

Que, en aplicación de la Criminología Laboral, se realicen pruebas de evaluación psicológica durante la selección de personal, a fin de determinar el perfil de la personalidad de un individuo y su compatibilidad con el puesto al que postula y las funciones que desempeñaría, de tal modo que sirva para que las áreas de recursos humanos adviertan un probable comportamiento futuro en la ejecución de un trabajo determinado, como medida objetiva y estándar de un esquema de comportamiento. Que, la entrevista laboral del postulante permita advertir la sociabilidad, educación, claridad de ideas, nivel aceptable de razonamiento y juicio crítico; la inducción laboral y los programas de retroinformación posibiliten que el trabajador conozca el objetivo de la empresa, así como los derechos y obligaciones establecidos en el reglamento interno de trabajo; el empleador delinee el desarrollo de la carrera laboral en cada puesto de trabajo y diseñe una política integral de seguridad y protección patrimonial de la empresa, así como una política de seguridad y salud en el trabajo, a fin de evitar accidentes laborales y la vigencia de condiciones favorables para el desarrollo de las labores, cuya ausencia o informalidad incrementa los riesgos y afecta la moral del trabajador. Que las entidades públicas y privadas se apoyen en la labor de los criminólogos laborales, a fin de prevenir la comisión de comportamientos desviados,

proponiendo a la asunción de la seguridad integral como un concepto de desarrollo de la empresa o entidad y de bienestar de la persona humana que la integra.

Referencias bibliográficas

- Arriola, J. (2012). *Criminología. Factores criminógenos y políticas públicas para la prevención de conductas antisociales*. México: Trillas.
- Hikal, W. (2011). *Introducción al estudio de la Criminología*. México: Porrúa.
- Pérez Pinzón, Á. (1986). *Curso de Criminología*. Colombia: Temis.
- Zaffaroni, E. (2015). *La cuestión criminal*. Argentina: Planeta.