

Voces: DISCRIMINACIÓN LABORAL - ACOSO SEXUAL - LIBERTAD DE ASOCIARSE - TRABAJADOR - RESPONSABILIDAD OBJETIVA - DERECHO PENAL - REMUNERACIÓN - HUELGA - ACOSO MORAL

Título: Mercado contra trabajo: ¿por qué se crea el derecho penal laboral?

Autor: Monzón, José M.

Fecha: 7-may-2010

Cita: MJ-DOC-4703-AR | MJD4703

Producto: LJ,MJ

Sumario: *I. Introducción. II. Los argumentos a favor de un derecho penal laboral. III. Cuestiones dogmáticas. IV. Las conductas sancionadas V. La sanción: entre la necesidad y la eficacia.*

Por José María Monzón (*)

I. INTRODUCCIÓN

En el siglo XX se convirtieron en lugares comunes tanto la crítica al capitalismo como su defensa. Ello generó varios e intensos debates doctrinarios cuya finalización no se vislumbra pero cuya persistencia contextualiza la creación y el funcionamiento de los sistemas legales. En este marco se ubican, por un lado, la creación del derecho penal laboral, y, por el otro, la valoración que hace el capitalismo del trabajo humano, siendo esta última característica aquella que incide -de manera crucial- en el rechazo o la aceptación de este derecho, porque la premisa sobre la cual trabaja el capitalismo es la de la mínima regulación.

Considerado esto se indica que el presente trabajo -que es introductorio- se dedica a analizar el derecho penal del trabajo tal como se encuentra formulado en diferentes legislaciones y en la doctrina. Del análisis de este derecho surge que la primera cuestión planteada responde a la duda de si no bastan el derecho civil y el derecho laboral para reparar los infortunios laborales graves. Con relación a esto se debe tener en cuenta que el derecho penal no cumple una función supletoria o alternativa. Por el contrario, la elaboración de un derecho penal especial se justifica en razón de que con este derecho se atienden los bienes jurídicos más gravemente puestos peligro en una relación laboral (1). En el caso español

«los trabajadores lograron el reconocimiento de la responsabilidad objetiva de los empresarios, pero estos, como contrapartida, consiguieron limitar la reparación: el pago de las indemnizaciones legales (inferiores al daño total) y, en su caso, del recargo impedía a la víctima formular otras reclamaciones, aun en los supuestos de culpa del empresario» (2).

Lo expuesto no quita -como afirma este autor respecto del contexto español- que la sanción penal en algunos casos puede ser más débil que la administrativa y que el proceso penal puede bloquear la aplicación de la reparación al paralizar el procedimiento administrativo. Por ello, cuando se rechaza la producción de este derecho en base a una supuesta afectación al principio del juez natural, no parece que se aprecie la importancia de los bienes jurídicos tutelados puestos en riesgo (3).

Una segunda cuestión que se discute es la concerniente a su finalidad. Con referencia a esto es conveniente recordar que el estudio de la evolución del derecho laboral muestra el sello impuesto por su nacimiento como derecho obrero, es decir, que este tiene un claro sentido reivindicatorio que se manifiesta nuevamente en la justificación de este derecho, aunque para algunos autores -por ejemplo, TERRADILLOS BASOCO- no corresponde atribuir a este un carácter de instrumento emancipador o superador de las desigualdades sociales (4), apreciación que -en nuestro parecer- no refleja ni el modo de producción normativa actual ni la finalidad de quienes intervienen en el proceso decisorio legislativo.

La tercera cuestión -y quizás la más crucial- es la que deriva de la tendencia por parte del Estado y de la sociedad en general a requerir el empleo de los instrumentos jurídicos más por su carácter simbólico que por su real necesidad; más aún si se considera el peso que las nociones de peligro y de riesgo adquirieron en la sociedad contemporánea. Esto da como resultado que se hable de una denominada huida al derecho penal (5) o de una expansión del mismo (6) y que el derecho penal laboral sea la respuesta del Estado a la demanda social por una más intensa protección del trabajador.

A esto se puede responder que -en parte- es una expansión del derecho penal, empero dadas las condiciones contemporáneas de desenvolvimiento de las relaciones laborales -precariedad, inestabilidad laboral y económica, crisis financieras, y flujos inmigratorios extensos- se advierte la pertinencia de su creación si se valora que se protegen de modo más intenso la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. En suma, estimamos que todo esto justifica la discusión que la sola mención de la elaboración de un derecho penal del trabajo conlleva. Por eso es objetivo principal de este trabajo subrayar la conveniencia de su creación frente a la actual oposición doctrinaria y de algún sector empresario, quienes resisten una mayor regulación legal de las relaciones laborales, desconociendo los cambios profundos que sufrió el medio ambiente del trabajo en los últimos tiempos.

II. LOS ARGUMENTOS A FAVOR DE UN DERECHO PENAL LABORAL

Desde la segunda mitad del siglo XX las sociedades fueron sometidas a un conjunto de dificultades económicas que minaron la seguridad con la cual ellas contaban para su desenvolvimiento: falta de aplicación de normas reguladoras del funcionamiento de los mercados; crisis económicas y financieras con los consiguientes efectos en los mercados laborales locales, y políticas de desregulación y de flexibilización laboral que afectaron la previsión y la seguridad de los trabajadores. Todo esto generó una creciente demanda social de seguridad -en un sentido amplio- a la que el Estado respondió asumiendo la tutela legal de quienes son los individuos más afectados por estos sucesos: los trabajadores.

Entonces se emplea al derecho penal como el instrumento legal más idóneo para disminuir los riesgos y sancionar a aquellos que los crean o no los incluyen dentro de sus previsiones en el ámbito laboral o se aprovechan de los efectos que dichas dificultades generan en las sociedades. Se construye así un derecho penal del trabajo que también exhibe el nivel de protección jurídica que ha adquirido el trabajador por vía de la universalización del discurso de los derechos humanos, todo lo cual permite no solo explicar y justificar el nacimiento de este derecho sino también aclarar algunos preconceptos acerca del mismo.

En primer lugar, con la extensión de la cultura capitalista el mercado adquiere un rol fundamental, este se convierte en la medida de valor de los bienes y de los trabajos (7). El trabajo humano se convierte en una mercancía, siendo el salario proporcional al valor que cada trabajo tiene en el mercado. De ahí que las relaciones laborales quedan regidas por las reglas del mercado. Por eso, el carácter axial de la libertad contractual y de la relación dialéctica entre este principio y la conformación del derecho laboral -particularmente- en las primeras décadas del siglo XX, y de vuelta en la última etapa del siglo XX. Por eso, se habla de una tensión entre el mercado y el trabajo.

En segundo lugar, los procesos de regionalización y globalización requieren hacia dentro de los Estados un involucramiento mayor en la sociedad que en otras épocas, porque entre sus efectos negativos se encuentran: el trabajo precario, el incremento de la jornada laboral, y el aumento del trabajo informal. Esto beneficia la tendencia a la constitución de un Estado protector, heredero del Estado de bienestar.

En tercer lugar, se observa que el proceso de creación normativa choca con los intereses y los valores de otros actores sociales aparte de los trabajadores. El resultado de esto es la aparición de dos inconvenientes muy semejantes a los que tuvo que enfrentar el derecho penal económico en su origen: por un lado, la aversión de parte de los agentes económicos con mayor peso en el mercado a toda regulación o limitación de la libertad de los mismos, y, por el otro, una escasa aceptación doctrinaria entre los juristas.

Después de destacar estas cuestiones podemos examinar en los siguientes puntos el derecho penal del trabajo en particular.

III. CUESTIONES DOGMÁTICAS

1. Cuestiones generales

Hace unas décadas NÚÑEZ sostenía que había que preguntarse: «¿cuándo el juez puede poner a cargo de un individuo una responsabilidad de carácter penal para aplicarle una sanción de esta índole?» (8); a lo cual responde MUÑOZ CONDE que, siendo la conducta humana el punto de partida de toda reacción jurídico-penal, son los predicados tales como tipicidad, antijuridicidad y culpabilidad, los que añadidos a aquella determinan que ese comportamiento sea tenido como delito (9).

En este punto es útil precisar que es una conducta típica si luego se quiere determinar la autoría en estos delitos. Para la teoría general del delito el tipo de injusto tiene una vertiente objetiva y otra subjetiva, dice MUÑOZ CONDE. Mientras la primera incluye los elementos de naturaleza objetiva de la acción típica -el autor, la acción, el resultado, etc.-, la segunda integra el contenido de la voluntad -el fin, los elementos concomitantes, y la selección de los medios-, anota este autor y señala que en algunos casos se necesita la presencia de algunos elementos adicionales (10).

Estos conceptos son útiles ya que sirven para determinar la culpabilidad, sin ella no es posible aplicar una pena, y tampoco sostener la existencia de una causa de exclusión de la misma. Por eso, afirma MUÑOZ CONDE que la culpabilidad no es una cualidad de la acción sino una característica que se le atribuye para poder imputar a alguien como autor y hacerlo responder por ella. Esto importa sostener para JAKOBS que la responsabilidad jurídico-penal siempre tiene como fundamento el quebrantamiento de un rol. Desde otra perspectiva, la condición de legalmente obligado cumple una función restrictiva: impide considerar autores a quienes carecen de tal consideración (11).

Esto lleva a referirse a la infracción al deber de autoprotección,

«en el ámbito laboral es innegable la existencia de casos en los que el trabajador se expone imprudentemente al peligro; especialmente los que se dan en sectores tan riesgosos como las industrias

extractivas, la manipulación de sustancias tóxicas y la construcción, en donde es comprensible que la víctima actúe siempre en forma negligente» (12) porque «en virtud de la obligación genérica de seguridad en el trabajo que le es exigible como director de la actividad organizativa de la compañía, el empresario está sujeto a un deber de permanente cuidado» (13). Por ello, importa primariamente la definición legal (14), y esto incluye tanto a las acciones como a las omisiones, elementos básicos de la teoría del delito (15). Lo expuesto muestra que se imputan las desviaciones respecto de aquellas expectativas que se refieren al portador de un rol (16).

2. Los bienes jurídicos

Este punto nos remite al principio de ofensividad de los delitos, porque la norma penal cumple con su función protectora cuando eleva a la categoría de delito las conductas que más gravemente lesionan los bienes jurídicos protegidos, y son bienes aquellos que el legislador crea a partir de los valores que estima son más importantes (17). Esto obliga, por consiguiente, a demostrar que la lesión al bien jurídico es un daño a la persona como a sus condiciones sociales (18).

En nuestro caso, se puede sentar que lo que se protege es la persona del trabajador y los derechos vinculados a él, entre los que se puede indicar: el respeto a su persona y sus convicciones; la libertad de elección de trabajo; la libertad de asociarse con sus pares; el derecho a la huelga; la libre disponibilidad de los frutos del trabajo; el trato por parte de los otros trabajadores y los empleadores; las condiciones del lugar de trabajo, y el disfrute del tiempo libre.

Si bien esto parece un catálogo extenso, hay que tener en cuenta -como CHACÓN MATA subraya- la dinamicidad de los bienes jurídicos laborales que hace que el derecho penal entronice la variabilidad de las necesidades sociales, las que son positivizadas en cada momento en la normativa penal. Esto significa -en palabras de HEFENDEHL- que «la relatividad social y político-jurídica del fenómeno "bien jurídico" nos condenan a la triste encrucijada de elegir entre la vaguedad o la selectividad» (19).

3. La aplicabilidad de los principios generales del derecho penal

Aquí importa estudiar si los principios de la teoría general del delito son aplicables a este derecho. La respuesta parece obvia. Sin embargo, dada la confluencia del derecho laboral y del derecho penal en la construcción de este derecho especial, la pregunta es necesaria. La duda surge en la aplicación del principio non bis in idem pues en algunos casos existe una sanción administrativa previa -en el caso de discriminación en el empleo en España (20)- donde si posteriormente se castiga esta conducta penalmente podría plantearse la existencia de una violación de este principio. Empero, ello no sucede porque, como afirma TERRADILLOS BASOCO, si se sanciona esta conducta ya penada administrativamente, lo que se juzga para aplicar una sanción penal es la persistencia en el tiempo, ya que esta eleva esta infracción a delito, por lo que se debe entender que hay dos hechos diferentes. DESDENTADO BONETE opina, por su parte, que

«Las fronteras entre los dos sistemas no están nada claras, especialmente cuando se trata del delito contra la prevención de riesgos laborales»

porque ambos sistemas tienden a solaparse en una zona bastante amplia, por lo que la aplicación del non bis in idem con la preferencia del sistema penal crea algunas disfunciones, concluye este autor (21).

4. El uso de la ley penal en blanco

Conviene subrayar que las normas que implementan este derecho se distinguen por estar construidas como leyes penales en blanco. Esto significa que ellas quedan subordinadas a las normas laborales -v. gr. los convenios colectivos- por medio de técnicas de remisión. Un ejemplo de esto es la legislación

peruana que remite para el caso de que el trabajador haya sido obligado a trabajar sin la correspondiente remuneración a recurrir a las normas que determinan cuál es el salario mínimo vital, destaca REYNA ALFARO.

5. La relación con el derecho penal económico

Se presenta aquí -como en el caso del derecho penal económico- el mismo debate acerca de si es posible atribuir responsabilidad penal a la persona colectiva o persona moral. Esta dificultad nace de la aplicación estricta del principio *societas delinquere non potest* cuya pérdida de fundamento aun no es reconocida por parte de la doctrina (22). Sin embargo, varias legislaciones reconocen dicha responsabilidad y ello es adecuado en este caso.

IV. LAS CONDUCTAS SANCIONADAS

Como principio general se debe tener en cuenta que los delitos contra los trabajadores son delitos de peligro porque se adelanta la intervención penal cuando todavía no se ha producido la lesión efectiva (23).

«puede decirse que la mayoría de los tipos delictivos creados recientemente por el legislador penal responden a la figura de los delitos de peligro abstracto que protegen bienes jurídicos colectivos» (24).

Lo expuesto se relaciona con la noción de los riesgos permitidos. De acuerdo a JAKOBS, puesto que una sociedad sin riesgos carece de posibilidad,

«el riesgo inherente a la configuración social ha de ser irremediamente tolerado, como riesgo permitido» (25). Desde el punto de vista legal, los riesgos permitidos excluyen al dolo, porque el comportamiento que acarrea estos riesgos no realiza tipo alguno, sostiene JAKOBS. En consecuencia, fuera de esta situación, la imputación descansa en la relación entre un suceso fáctico, un accidente no evitado, y una hipótesis contrafáctica que expresa que el autor hubiera podido evitar el accidente (26).

Sentado esto podemos enunciar las siguientes conductas pasibles de sanción penal:

1. el trabajo esclavo y el cuasi servil o trabajo forzado: si bien esta mención parece obvia a la luz de la Convención sobre la Esclavitud de 1926, su inclusión se comprende a la luz de observar cómo se organiza el trabajo en las sociedades capitalistas;
2. el aprovechamiento, el uso del engaño, y el abuso de las necesidades del trabajador y de su familia, que impongan a los trabajadores condiciones laborales o de seguridad social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos reconocidos por las normas legales, los convenios colectivos o contrato individual: nos encontramos frente a un conjunto de conductas cuyo eje es -al igual que en la anterior situación señalada- la dignidad del trabajador y de su familia. Así el Código Penal español sanciona la imposición de condiciones laborales ilegales (art. 311). Como un anexo se puede indicar la situación en la cual el empresario decide pagar únicamente parte del salario, o contratar de forma sucesiva a un trabajador mediante contratos temporales, u obliga a prestar trabajo sin la correspondiente retribución (27);
3. la inconducta del empleador en un sentido amplio, por ejemplo, la disminución o la distorsión de la producción que provoca el empleador con la finalidad de extinguir la relación laboral;
4. la prohibición de recurrir a la huelga: si bien la huelga puede ser entendida como una coacción sobre los empresarios, la finalidad es lograr las prestaciones que mejoren la condición social de los trabajadores, manifiesta LOMBARDO TOLEDANO;

5. la limitación o la negación de la libertad de trabajar y de asociarse: esto se relaciona con la libertad sindical. Se sanciona también a quien obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a integrar o no un sindicato, por ejemplo, en el Código Penal peruano se encuentra en el capítulo que tutela la libertad de trabajo (REYNA ALFARO);

6. la vulneración de la integridad del trabajador: pero «no existe unanimidad en la doctrina sobre cuál es en este caso el bien jurídico que se intenta proteger, existiendo un grupo de teóricos que defiende que es la seguridad e higiene en el trabajo, pero no entendido como un bien jurídico autónomo sino ligado a la vida, la salud y la integridad física del trabajador» (28);

7. el tráfico ilegal de mano de obra y las migraciones clandestinas o fraudulentas: el primero pena además a quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, en tanto que la segunda castiga a aquellos que empleen a inmigrantes sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual (v. gr. arts. 312-313 CPen español);

8. la discriminación laboral: son sancionados quienes ejerzan una discriminación en el empleo, público o privado, por razón de ideología, religión o creencias, pertenencia a una etnia, raza o nación, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores o por el parentesco con otros trabajadores de la empresa (art. 314 CPen español);

9. la puesta en peligro de la vida o la salud de los trabajadores: cuando no se facilitan los medios para que ese colectivo desempeñe su actividad en condiciones adecuadas;

10. "mobbing" o la violencia moral en el trabajo: es la palabra de origen inglés al hostigamiento, asedio o acoso. Comprende todo intento de violencia física que incluye las agresiones que de hecho se produzcan así como la amenaza de la intención de causar un daño a una persona o a su propiedad. En esta categoría se incluye "bullying", término inglés que hace referencia a una conducta prepotente, arbitraria o tiránica, y se distingue en:

A. "corporate bullying" si es realizado por el empresario o su representante frente a un trabajador o trabajadores;

B. "client bullying" cuando lo ejercen los clientes o los usuarios del servicio frente al trabajador;

C. "serial bullying" que es realizado por los compañeros de trabajo, y

D. "gang bullying" que hace referencia a las acciones desarrolladas por la misma empresa, de acuerdo a la guía elaborada por el Observatorio Vasco sobre Acoso Moral en el Trabajo -Mobbing-, y

11. acoso sexual: la primera norma referida a este tema es de 1985 de la OIT según la cual, «el acoso sexual es toda insinuación sexual o comportamiento verbal o físico de índole sexual no deseado, cuya aceptación es condición implícita o explícita para obtener decisiones favorables que inciden en el propio empleo, cuya finalidad o consecuencia es interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante» (29). Se debe presentar en el marco de una relación laboral entendida en un sentido amplio y debe provocar en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

V. LA SANCIÓN ENTRE LA NECESIDAD Y LA EFICACIA

Este asunto remite al efecto motivador de la norma. Al respecto debe recordarse que

«lo verdaderamente problemático en la ciencia del Derecho Penal no es tanto el concepto de merecimiento de la pena, como la función que cumple» (30).

O, como manifiesta LASCURAÍN SÁNCHEZ,

«[con relación a] los límites de la intervención penal en el Estado democrático, [se] debate entre el rechazo de principio a la represión y una aparentemente insaciable demanda social de pena» (31).

Estas consideraciones no son ajenas a este derecho. Mientras se debate acerca de la oportunidad de establecer sanciones extra-penales, la solución legislativa optó por aplicar penas que van desde la multa hasta el arresto y la pena de prisión. En estas elecciones jugó un papel relevante el problema de la eficiencia, sin que ella sido satisfactoria en la práctica, al igual que sucede con la aplicación del derecho penal económico. Por lo tanto, la dificultad reside más en el establecimiento de una cultura de la prevención que en la elaboración de un derecho penal del trabajo.

En resumen, cuál sea el curso de este derecho depende más de la efectividad de las sanciones que de otras consideraciones técnico-legales, lo cual no impide ponderar que

«se trata de evitar una pancriminalización de todos los intervinientes en la ejecución de obras civiles, independientemente de sus atribuciones o competencias específicas. Y, al tiempo, se trata de garantizar el bien jurídico protegido, pues la primera piedra en el edificio de la prevención de riesgos debe ser el conocimiento exacto de las obligaciones propias y la responsabilidad derivada de su incumplimiento» (32).

(1) TERRADILLOS BASOCO, Juan M.: Estudios sobre derecho penal de la empresa, Buenos Aires, Del Puerto, 2009, pp. 80-81.

(2) DESDENTADO BONETE, Aurelio: "Reflexiones sobre los accidentes de trabajo al hilo de algunas decisiones judiciales recientes", Revista de Derecho Social, Cataluña, 24 (2003), http://www.uoc.edu/symposia/dretsocial/ponencias/desdentado_onete0205.pdf.

(3) *Ib.*, p. 6.

(4) TERRADILLOS BASOCO: *op. cit.* nota 1.

(5) *Ib.*, pp.1-28 y 80.

(6) SILVA SÁNCHEZ, Jesús M.: La expansión del derecho penal. Aspectos de la política criminal en las sociedades postindustriales, BdF, Montevideo-Buenos Aires, 2006, pp. 1-64.

(7) FARIA, José E.: p. 21.

(8) NÚÑEZ, Ricardo C.: Derecho penal argentino. Parte general, Buenos Aires, Bibliográfica Argentina, t. I, 1964.

(9) MUÑOZ CONDE, Francisco: Teoría general del delito, Bogotá, Temis, 1984, p. 9.

(10) Ib., pp. 5 y 8-20.

(11) MORALES, Oscar: "Régimen de responsabilidad penal derivada de la siniestralidad laboral en la ejecución de obras civiles", Actualidad Jurídica Uría Menéndez, 12 (2005), Barcelona, http://www.uria.com/esp/actualidad_juridica/n12/art2.pdf.

(2) RAMÍREZ BARBOSA, Paula A.: "Criterios de la teoría de la imputación objetiva referidos al estudio del delito contra la seguridad y salud en el trabajo", Estudios en Derecho y Gobierno, Bogotá, diciembre de 2008, http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/files/54_1190_edg-v1n1ramirez-.pdf.

(13) O. cit.

(14) NÚÑEZ: op. cit. nota 8, p. 211

(15) MUÑOZ CONDE: op. cit. nota 9, p. 10.

(16) JAKOBS, Günther: La imputación objetiva en derecho penal, Buenos Aires, Ad-Hoc, 2009, p. 21.

(17) MUÑOZ CONDE: op. cit. nota 9, p. 49.

(18) TAVARES, Juárez E. X.: Bien jurídico y función en derecho penal, Buenos Aires, Hammurabi, 2004, p. 54.

(19) HEFENDEHL, Roland: "¿Debe ocuparse el derecho penal de riesgos futuros? Bienes jurídicos colectivos y delitos de peligro abstracto", Anales de Derecho, Universidad de Murcia, 19 (2001), disponible en <http://revistas.um.es/analesderecho>.

(20) TERRADILLOS BASOCO: op. cit. nota 1, p. 118.

(21) DESDENTADO BONETE: op. cit. nota 2, p. 6.

(22) NÚÑEZ: op. cit. nota 8, p. 216.

(23) TERRADILLOS BASOCO: op. cit. nota 1, p. 113.

(24) HEFENDEHL: op. cit. nota 19, p. 9.

(25) JAKOBS: op. cit. nota 16, p. 44.

(26) KINDHÄUSER, Urs: Derecho penal de la culpabilidad y conducta peligrosa, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 1996, pp.134-135.

(27) REYNA ALFARO, Luis M.: "Los delitos contra los trabajadores en el Código Penal Peruano" [en línea], Revista Jurídica Cajamarca, 3 (2001), <http://www.derechocambiosocial.com/rjc/REVISTA3/delitos.ht> . CHACÓN MATA, Alfonso: "Los delitos contra los trabajadores y el derecho penal del trabajo: propuesta de reforma al Código Penal", [http://www.cienciaspenales.org/REVISTA24/losdelitoscontralo .htm](http://www.cienciaspenales.org/REVISTA24/losdelitoscontralo.htm).

(28) HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, María Á. y SERRANO RODRÍGUEZ, José A.: "Delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo" [en línea], Scripta Nova, Número extraordinario dedicado al IV Coloquio Internacional de Geocrítica (Actas del Coloquio), 119 (2002), <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119108.htm>.

(29) OIT: ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, Ginebra, 2007, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gener/documents/publication/wcms_094520.pdf.

(30) HASSEMER, Winfried y MUÑOZ CONDE, Francisco: Introducción a la criminología y al derecho penal, Valencia, Tirant lo Blanch Derecho, 1989, p. 65.

(31) LASCURAÍN SÁNCHEZ, Juan A.: "La protección penal de la seguridad en el trabajo: penar menos y mejor", InDret, octubre de 2007, <http://www.raco.cat/index.php/InDret/article/view/78459/10247>.

(32) MORALES: op. cit. nota 11.

(*) Abogado, UCA. Doctor en Derecho, Universidad Argentina John F. Kennedy. Profesor Regular Adjunto de Teoría General y Filosofía del Derecho, UBA. Profesor de Teoría del Derecho y de Sociología Jurídica, Departamento de Posgrado, UBA. Autor de La violencia, los medios y la valoración judicial, y de artículos, entre ellos con referato. Ponente en cursos de posgrado y conferencias. Investigador, Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales "Ambrosio L. Gioja", UBA. Director del Seminario Permanente de Investigación sobre Helenismo, Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales "Ambrosio L. Gioja", UBA. Miembro del Consejo Consultivo del Departamento de Filosofía del Derecho, UBA.

El presente trabajo se basa en las ponencias presentadas por el autor en la Universidad Católica de Santa Fe en 2009 sobre Diplomatura en Instituciones Profundizadas del Derecho Individual y Colectivo del Trabajo y de la Seguridad Social.