

LA MIRADA SINDICAL ANTE EL SISTEMA DE PROTECCIÓN LABORAL Y PENAL DE LOS TRABAJADORES

THE TRADE UNION VIEW OF THE SYSTEM OF LABOUR AND CRIMINAL PROTECTION OF WORKERS

Rosa M Gallardo García
Profesora Derecho penal
Universidad de Cádiz (España)

Fecha de recepción: 16 de octubre de 2020.

Fecha de aceptación: 27 de noviembre de 2020.

RESUMEN

La delincuencia laboral es un ámbito poco estudiado desde la óptica criminológica. Sin embargo, la complejidad del fenómeno y la relevancia social del trabajo justifica una perspectiva empírica que analice las causas de este tipo de delincuencia y evalúe la política criminal que se ha venido desarrollando.

La entrevista, como herramienta de investigación social, te permite acercarte a la mirada de los implicados en el fenómeno que pretendes examinar y evaluar. Nos pusimos en contacto con las organizaciones sindicales y nos entrevistamos con el secretario general. En las entrevistas realizadas se identifican varios factores que generan una especial vulnerabilidad del trabajador en el mercado laboral. Algunas de las conclusiones van referidas a la indefensión de la clase trabajadora, o la crisis del sindicalismo y como estos factores agudizan determinadas situaciones de abuso y precariedad.

ABSTRACT

Workplace crime is an area there has been a paucity of study/attention by Criminology. However, the complexity of the phenomenon and the social relevance of the work justifies an empirical perspective that analyses the causes of this type of crime and evaluates the criminal policy that has been developed.

The interview (method), as a tool of social research, allows us to get closer to the viewpoint of those involved in the phenomenon we are trying to examine and evaluate. We contacted the trade union organisations and had an interview with the general secretary. The interviews we conducted identified several factors that make

workers particularly vulnerable in the labour market. Some of the conclusions refer to the defencelessness of the working class, or the crisis of trade unionism, and how these factors exacerbate certain situations of abuse and precariousness.

PALABRAS CLAVE

Precariedad laboral, sindicatos, criminología, entrevistas

KEYWORDS

Job insecurity, trade unions, criminology, interviews

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 2. EL CONTROL SOCIAL ANTE LA MIRADA DE LOS SINDICATOS 3. REFLEXIONES FINALES. BIBLIOGRAFÍA.

SUMMARY

1. INTRODUCTION 2. SOCIAL CONTROL FROM THE POINT OF VIEW OF TRADE UNIONS 3. FINAL REFLEXIONS. BIBLIOGRAPHY.

1. INTRODUCCIÓN

Esta investigación surge a partir de la elaboración de un informe técnico sobre la precariedad laboral en Jerez de la Frontera encargado por el grupo municipal “Ganemos Jerez” a un equipo de investigadores del Instituto Universitario para el Desarrollo Social y Sostenible (INDESS) de la Universidad de Cádiz¹. Para el desarrollo de este informe se utilizaron metodologías cuantitativas y cualitativas, respecto a estas últimas, hubo tanto grupos de discusión a colectivos de trabajadores, por sectores, como entrevistas a sindicatos y asociaciones de empresarios.

Las entrevistas a los sindicatos estaban diseñadas para que se posicionaran ante las políticas públicas en material de empleo en los diferentes ámbitos: estatal, regional y municipal. En primer lugar, se valoraban y posteriormente, en segundo lugar, se formulaban propuestas generales o concretas. La distinción de los ámbitos territoriales no siempre se logró separar en los discursos ofrecidos, ya que las baterías

¹ Los resultados de esta investigación se publicaron recientemente: JIMÉNEZ GARCÍA, M., (coord.) *Tres caras de la precariedad laboral. Un estudio económico, social y criminológico*, Dykinson, Madrid, 2019.

de críticas y propuestas se realizó en ocasiones mezclando las diferentes fuentes que originaban esas políticas y reformas.

Efectivamente, este informe se focalizaba al ámbito geográfico de la ciudad de Jerez, sin embargo, la mayor parte de las respuestas obtenidas hacían referencia a la eficacia de las políticas laborales de carácter general, así como, otros a las circunstancias desfavorables a las que se enfrentaba la clase trabajadora. Y es que las políticas locales tienen poca capacidad de intervenir en el ámbito laboral. De ahí que fuese posible darle una dimensión diferente al análisis realizado, enfocando las respuestas dirigidas al sistema de protección existente, como es el control social formal que pretende la protección de los trabajadores.

Así pues, el objeto de esta investigación se centrará en la situación en la que se encuentran los trabajadores ante el sistema de prevención y control de las garantías laborales. Este importante problema social y criminológico se abordará desde la óptica de aquellos que nos pueden ofrecer la mirada más cercana: los representantes sindicales.

Con este tema de estudio, el objetivo principal es reconocer las principales causas de vulnerabilidad de los trabajadores ante el sistema de protección laboral. A esta finalidad se le suman otras, como:

- evidenciar los problemas que detectan los representantes sindicales desde su experiencia.
- visibilizar las posibilidades de un análisis criminológico en el ámbito de la delincuencia laboral.

La metodología que nos permite abordar el objeto de investigación con la óptica propuesta es aquella de naturaleza cualitativa. De entre las diferentes herramientas de investigación social y criminológica, la entrevista te permite acercarte a la mirada de los implicados en el fenómeno que pretendes examinar y evaluar. Con esta técnica obtienes información y valoraciones importantes que te ayudan a profundizar en el aspecto cualitativo de la investigación. En este camino es imprescindible seleccionar a aquellos sujetos con capacidad de aportar al discurso argumentos desde la experiencia.

El claro protagonismo de los sindicatos y su compromiso por subvertir las diferentes situaciones de abuso en las relaciones laborales justifica el uso de la entrevista como técnica idónea de investigación en este ámbito. Estos son los operadores sociales y jurídicos con capacidad de ofrecer una visión general de la situación de los trabajadores. De hecho, la cercanía del movimiento sindical a los diferentes problemas concretos que sufren los trabajadores les confiere una visión de conjunto que les permite analizar la eficacia y la capacidad preventiva del actual sistema de protección laboral.

Así pues, nos pusimos en contacto con los sindicatos y estos aceptaron participar. Todas las organizaciones sindicales eran de ámbito estatal (UGT, CCOO, CNT y CGT), a excepción del SAT que limita su actividad a Andalucía. Aunque en el análisis se ha distinguido principalmente atendiendo al criterio de la representatividad: por un

lado, los mayoritarios, como CCOO y UGT, por otro lado, CNT, CGT y SAT, con menos representativos, pero con un mayor peso en otras luchas sociales.

Para el tratamiento de la información, se ha usado el programa ATLASi y se ha codificado concretando la unidad de análisis (frases o párrafos en las entrevistas), distinguiendo el emisor (sindicatos mayoritarios o minoritarios) y el contenido (valoración de la situación de los trabajadores ante el sistema de control laboral). Siguiendo estas pautas se han identificado que los representantes sindicales señalaban tres causas, y cada una de estas permitían una subcodificación posterior.

2. EL CONTROL SOCIAL ANTE LA MIRADA DE LOS SINDICATOS

Durante el desarrollo de las entrevistas, los sindicatos calificaban las relaciones laborales como precarias, y, además, señalaban el modelo económico como el causante de las desigualdades producidas. De hecho, de forma unánime los representantes sindicales coinciden en la necesidad de un cambio, y diagnostican que la precariedad se ha convertido en un problema sistémico, y que la crisis simplemente aumentó algunos problemas y cronificó la situación. Por lo que señalaban, que las soluciones solo serán eficaces, si cambiamos el modelo social y económico actual².

Efectivamente la globalización en la que vivimos ha tenido como consecuencia un cambio en todas las relaciones sociales, incluida las laborales. La modernización ha supuesto una importante transformación, BECK señala *“...a los impulsos tecnológicos de racionalización y a la transformación del trabajo y de la organización, pero incluye muchas más: el cambio de los caracteres sociales y de las biografías normales, de los estilos de vida y de las formas de amar, de las estructuras de influencia y de poder, de las formas políticas de opresión y de participación, de las concepciones de la realidad y de las normas cognoscitivas...”*³. Además, este autor señala los peligros de la que denomina como la sociedad del riesgo, y hace referencia explícita a los riesgos ecológicos, al cambio técnico- económico, y al desarrollo del subempleo⁴. Efectivamente señala la precariedad como la gran protagonista de las relaciones laborales en la actualidad.

La calificación de la precariedad como problema sistémico determinará la valoración de los sindicatos de la situación del trabajador frente al sistema de protección y control, ya que esta realidad ocasiona una situación de especial vulnerabilidad. Desde las organizaciones sindicales se reconocen tres factores que generan esa especial fragilidad de la clase trabajadora ante el sistema creado para proteger las condiciones laborales más básicas.

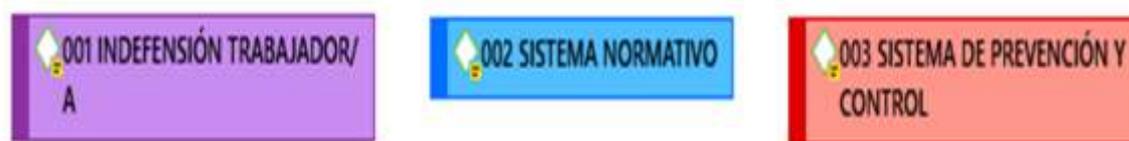
Una vez se identifican las tres causas se procede a su codificación:

² GALLARDO GARCÍA, R.M., “La mirada cualitativa de los representantes sindicales para combatir la precariedad laboral”, en JIMÉNEZ GARCÍA, M., (coord.) *Tres caras de la precariedad laboral. Un estudio económico, social y criminológico*, Dykinson, Madrid, 2019, pp. 188 y ss.

³ BECK, U., *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*, Paidós, Barcelona, 1998, p. 26.

⁴ BECK, U., *La sociedad del riesgo global, Siglo XXI*, Madrid, 2002, pp. 29 y ss. / pp. 143 y ss. BECK, U., *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*, cit., pp. 117 y ss. / pp. 237 y ss.

FIGURA 1.

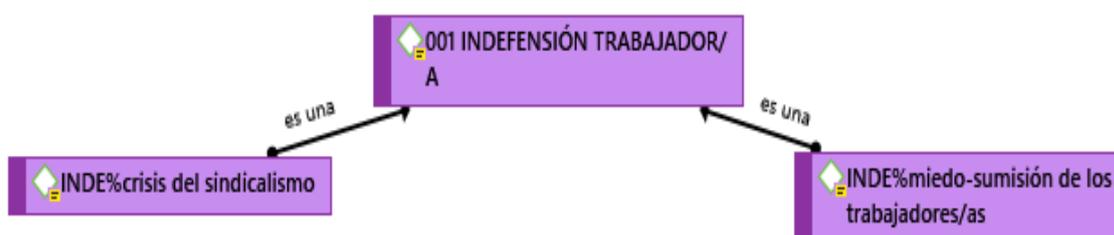


Asimismo, la complejidad del fenómeno nos permite identificar otros factores que derivan de estos tres enmarcados como los principales y de los que parten y salen otras circunstancias que nos permiten concretar las situaciones que darán contenido a estos. De esta forma, se ha integrado en cada uno de estos dos sub-códigos más, con la misma unidad de análisis (frases o párrafos en las entrevistas), que nos permitía delimitar la problemática que se pretende abordar.

- Indefensión del trabajador

En la codificación relacionada con la indefensión de la clase trabajadora, se identifican diferentes visiones según la organización y estrategia de los sindicatos. Aunque todos los representantes sindicales reflexionan alrededor de dos fenómenos para explicar este proceso de indefensión. Estos son, por un lado, la crisis del sindicalismo y, por otro, el miedo de los trabajadores a perder el puesto de trabajo o ser señalados por el empresario, o incluso por sus propios compañeros. Ambos concretan y explican esta situación de indefensión y vulnerabilidad ante el sistema de control laboral. En definitiva, en el transcurso de las entrevistas esta indefensión se asoció fundamentalmente a la crisis del sindicalismo y al miedo de los trabajadores a denunciar, lo que había generado una perspectiva marcadamente sumisa ante la precariedad laboral.

FIGURA 2.



Respecto a la crisis del sindicalismo, no es un secreto que el movimiento sindical ha perdido la credibilidad y la confianza de la clase trabajadora. De hecho, en nuestro país apenas un 14% de los trabajadores se encuentran afiliados, y, es más, la tasa de afiliación sigue en descenso ya que en el año 2000 el porcentaje era mayor, 17,4%, evidenciando la falta de interés en alza⁵.

⁵ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> (2018).

Ante esta situación se evidencian algunas diferencias en los posicionamientos, según el tipo de sindicato, los mayoritarios apenas hacían referencia a esta situación y al hacerlo señalaban como principal razón el miedo de los trabajadores, por lo que apenas se apreciaba elementos de autocrítica en el discurso. Por el contrario, los minoritarios eran más críticos con los mayoritarios y autocríticos con la capacidad que tenían de movilización, abundando en la necesidad de revertir esta situación.

CGT: *“No es suficiente, y no solo no es suficiente, es más bien poco. De la misma manera que te hice una crítica con la propia actuación de los partidos políticos, tengo que decir que los sindicatos nos centramos sobre todo en las elecciones sindicales, en el tema del mantenimiento del local, de la asesoría jurídica, del mantenimiento de un gran nivel de cara al exterior. Por lo que no creo que haya una estrategia, porque claro, si hay una estrategia y resulta que no es la acertada, pues bien, pero es que no hay ni estrategia”.*

La crítica más importante era la que distinguía dos formas de hacer sindicalismo: por un lado, la de los sindicatos mayoritarios, que se conforman como representantes de los trabajadores, y que son los señalados como responsables de los pactos y negociaciones de escaso consenso que hicieron perder la confianza de la clase trabajadora en ellos. Y por otra, la de aquellos con menos representación, que defienden otra forma de lucha obrera, aquella en la que el trabajador afectado por un conflicto decide y participa activamente en las estrategias a seguir. Respecto a la crítica a los más representativos, por esta forma de hacer las cosas:

CNT: *“Esa es su condición, en el futuro si la revolución triunfa cada uno tendrá que pagar por lo que ha hecho, pero sobre todo la gran traición esta en los sindicatos, en la desmovilización, (...). Negociar no a la baja sino aún más por lo bajo de lo que se estaba antes, no perder el derecho sino olvidarse de ello”.*

SAT: *“CCOO y UGT, a niveles generales, porque luego hay algunos sitios donde son más combativos, son empresas burocráticas donde priman única y exclusivamente la asesoría jurídica...”.*

El debate sobre el denominado “sindicalismo amarillo”, en el que se señala a los sindicatos mayoritarios, era previsible ante esta cuestión. Y es que, la situaciones de crisis aumentan la exposición a la crítica, en especial a las centrales sindicales más representativas, siendo principalmente cuestionadas por su inacción⁶. Además, se percibe una nueva forma de relacionarse con los sindicatos, a modo de “empresa de servicios”, como facilitadora de asesoría jurídica.

Sin embargo, los sindicatos menos representativos, no parecen tener una importante capacidad de transformación social. De hecho, a pesar de que su estructura organizativa es más asamblearia y menos jerárquica, estos no terminan de conseguir que los trabajadores afiliados se unan a la lucha como uno más:

SAT: *“otro sindicalismo más combativo está muy polarizado, son pequeños sindicatos y están muy fragmentados (...) el resto de sindicatos alternativos la estructura no es tan buena, no tienen una estructura tan potente pero sus objetivos sí son más cercano a la*

⁶ MORAL MARTÍN, JD., y BRUNET I ICART I., “La imagen del sindicato en el siglo XXI a la luz de su contestación por los Nuevos Movimientos Sindicales”, en *Sociología del Trabajo*, núm. 93, 2018, pp. 310 y ss.

defensa a los derechos de los trabajadores. Cuando hay una movida siempre están los mismos...”.

La escasa participación nos dirige a la otra cuestión importante: el miedo y la sumisión del trabajador, realidades unidas a una progresiva pérdida de conciencia de clase. Todos señalan que la crisis generó menos denuncias, debido a que un mercado laboral débil aumenta el miedo a perder el empleo, ya que es posible que no encuentre otro.

Los sindicatos mayoritarios entendían que el escaso interés sindical en nuestra sociedad se explicaba por el miedo del trabajador a perder el empleo:

UGT: *“Pero para eso también tiene que haber una mentalidad de lucha de clase en los trabajadores a la hora de reivindicar, porque si hacemos una manifestación contra el paro y te encuentras a 500 personas en la manifestación, cuando hay 30000 parados en jerez, ¿dónde está el resto? Contra eso también tenemos que luchar, contra la apatía. Por eso te digo que el culpar a los sindicatos no me parece justo”. “Sí, sí, lo hay sin duda. Hay miedo a afiliarse y miedo a presentarse como candidato por que se queda la gente en la calle. Cuando se han enterado de que tienen intención de presentarse como representante sindical en una empresa lo han puesto en la calle”.*

Así pues, se confirma que la clase trabajadora ha perdido o está perdiendo la conciencia de clase. Aunque también se pone en evidencia otro fenómeno y es que se percibe una ausencia de conciencia generalizada de la explotación⁷. Esta pérdida supone normalizar ciertos riesgos, asumirlos como una eventualidad en el proceso de lograr avanzar social y económicamente⁸.

Fruto de la crisis de la conciencia obrera, la relación con el sindicato se ve distorsionada, no se considera algo propio. Este posicionamiento resulta muy cómodo para el trabajador, ya que le permite externalizar todos los problemas derivados del trabajo y, además, no percibe su inacción como parte del problema, señalando exclusivamente al sindicato:

CCOO: *“Unas veces lo conseguimos más otras menos y otras veces no está, no por nuestra dejadez sino porque no está o no podemos llegar a todo donde queremos y otras veces pues bueno también es verdad que hay ese miedo, esa apatía de los trabajadores y también es verdad, muchos dicen que los sindicatos no sirven para nada, bueno es respetable pero bueno yo siempre lo he dicho sino existiese los sindicatos tendríamos que inventarlo porque además los sindicatos y los partidos de izquierdas jugaron mucho en nuestro país y esa transición porque lo que tenemos hoy creemos que nos ha venido dado”.*

Lo cierto es que hay una relación directa entre la fuerza del movimiento sindical y la de la clase trabajadora, en sectores en los que la presencia sindical es más fuerte el

⁷ ARRIOLA, J., y VASAPOLLO, L., *Flexibles y precarios. La opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo*, El Viejo Topo, Barcelona, 2005, pp. 7 y ss.

⁸ BECK, U., *La sociedad del riesgo global*, cit., pp. 25 y ss. la sociedad actual existe una “normalización de la toma de riesgos... a través de toda la estructura social”. De manera que, se asume el riesgo como un mal necesario, susceptible de sacrificar la tan requerida seguridad a costa de conseguir un elevado nivel tecnológico y económico

nivel de calidad en el empleo aumenta⁹. Por el contrario, la ausencia de tan importante instrumento de lucha genera un aumento de las condiciones laborales precarias. De hecho, la cifra sube en países como, Islandia (92%), o Suecia (66%), o Bélgica (50%), lugares en los que los trabajadores tienen mejores condiciones laborales¹⁰.

- Sistema normativo

El segundo factor identificado señala directamente al mismo Derecho del trabajo, es decir, justo la herramienta que tiene el objetivo de proteger al trabajador, y que nace con la aspiración de ofrecer un sistema de garantías a la parte más vulnerable del vínculo laboral. Resulta significativo que tanto sindicatos minoritarios como mayoritarios, se unan sin fisuras en esta misma reivindicación y ambos evidencien un debilitamiento en la capacidad de protección del sistema normativo.

Esta codificación se dividió en dos, con intención de evidenciar qué aspectos se señalaban, si el propio sistema normativo, o si se reducía a las últimas reformas operadas en el acervo laboral¹¹.

FIGURA 3.



⁹ Sobre el proceso, o más bien campaña de deslegitimación de los sindicatos y sus consecuencias, ver: BAYLOS GRAU, A., *Cambios en el mundo del trabajo*, Colección Informes de la Fundación 1 de mayo nº 89, Madrid, 2014.

A similar conclusión llegamos si el análisis se hace desde un enfoque de género y se pone en evidencia la invisibilización de las mujeres en la lucha sindical, en esta línea, BERMÚDEZ FIGUEROA, E., "Inés Castro Herrera: una mujer sindicalista en la industria bodeguera", ROCA, B., y BERMÚDEZ FIGUEROA, E., (Edits.) *Historias Silenciadas. Las mujeres en el movimiento sindical desde 1960*, Catara, Madrid, 2018, p. 135.

¹⁰ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> (2018).

¹¹ Las reformas a las que se hace referencia son:

- Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Esta distinción, aunque necesaria, no fue fácil ya que normalmente comenzaban con los problemas que generaban algunas lagunas de protección detectadas en la norma como un problema general, y finalmente las reformas acababan protagonizando el discurso. Efectivamente, el hecho de que las críticas se centraran en la situación actual, no es debida a una situación laboral previa fuese ideal, simplemente se focalizaban en las reclamaciones consideradas actuales y acuciantes. De hecho, basta un recorrido a la lucha sindical y esta desde su inicio nunca paró, ya que el objetivo es mejorar la situación de los trabajadores, por lo que la lucha obrera no termina, simplemente se ha ido transformando con el tiempo. De esta forma, la necesidad de una reforma que remueva la actual situación de vulnerabilidad generada por el propio acervo normativo laboral, nos ofrecían una respuesta categórica de los representantes sindicales:

CCOO: *“Hace falta revertir las dos reformas laborales sí o sí”.*

Así pues, las críticas más contundentes se dirigían a las últimas reformas de la normativa laboral. De forma unánime, y sin necesidad de distinguir entre sindicatos mayoritarios o minoritarios, el contenido de estas ha sido señalado como principal fuente del empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, evidenciando una devaluación de derechos y garantías, algunos de gran tradición en nuestro ordenamiento jurídico.

CNT: *“Desde la reforma de Zapatero de 2010 y después la del PP del 2012, ha sido aún peor les ha dado todas las herramientas a los empresarios para que entre los contratos de formación, becarios, no tener límites en los contratos de formación”.*

CCOO: *“nos ha quitado tanto a los trabajadores la herramienta fundamental que era la negociación colectiva. Entonces cuando esto eso se rompe, ese equilibrio entre comillas se rompe pues ahora hay una diferencia abismal entre lo que es el poder empresarial y el trabajador”.*

También resulta obvio que los agentes sociales, con capacidad para sentarse y pactar en el denominado diálogo social, serán los que realmente echen de menos la capacidad de esta herramienta. Aunque precisamente la negociación colectiva ha sido en muchas ocasiones la vía por la que más se ha criticado a estos sindicatos más representativos, debido a que han aprobado pactos y convenios que no han mejorado la situación laboral. También se denuncia que algunas figuras, como los contratos de formación, se han convertido en refugios para el fraude, y ha permitido el ahorro de costes del empresario, a través de la explotación laboral. La doctrina laboralista en consonancia con las reclamaciones que han señalado los sindicalistas también han criticado duramente las reformas¹².

La normalización del riesgo a través del articulado del ordenamiento jurídico no es exclusiva del Derecho laboral, en otros, como el medioambiente, también se denuncia que *“...son las propias normas las que “normalizan” la muerte de especies,*

¹² Por todos, BAYLOS, A., “La deconstitucionalización del trabajo en la reforma de 2012”, en *Revista de Derecho social*, núm. 61, 2013. Otros autores hacen un análisis de otras reformas en la línea de flexibilización de las citadas para mostrar la poca capacidad de cambio, y señalar, por tanto, otras razones para estas reformas legislativas: GARCÍA SERRANO, C., “Déjà vu? Crisis de empleo y reformas laborales en España”, en *Revista de economía aplicada*, núm.56, 2011, pp. 174 y ss.

*rios, o lagos*¹³. Justo estas dinámicas las encontramos en los peligros asociados con la sociedad moderna y tecnológica descrita por BECK, en la que hace referencia explícita a los riesgos ecológicos, al cambio técnico- económico, y al desarrollo del subempleo¹⁴.

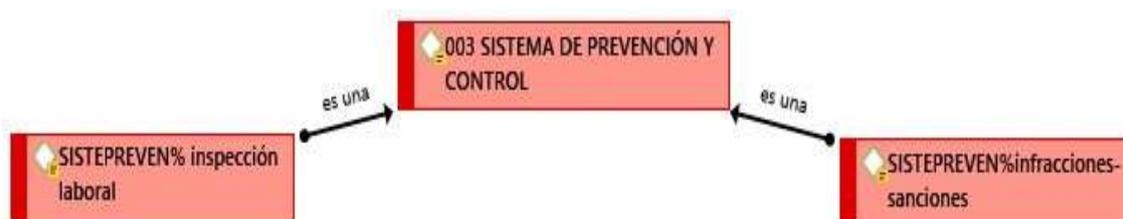
En definitiva, hemos logrado señalar algunas de las figuras que se han transformado o desaparecido, permitiendo abundar en la precariedad de los trabajadores. Pero, no parece que la distinción entre los períodos, antes de la reforma y después, haya sido realmente posible en este análisis, o nos haya aportado una información determinante en el análisis. Aunque, esta distinción sí nos ha permitido señalar el avance de una importante y peligrosa dinámica: una progresiva devaluación de los derechos laborales, en la medida en que se detecta que el ordenamiento jurídico está cediendo cada vez más garantías y derechos que parecían consolidados.

- Sistema de prevención y control

Una vez analizada la implicación de los sujetos y la capacidad del propio sistema de protección, constituido por toda esa normativa que contiene los niveles mínimos y máximos de protección, se debe poner atención a las herramientas configuradas para su control. Así pues, ahora la crítica se traslada a los mecanismos que previenen y protegen de conductas que infringen el contenido básico del ordenamiento jurídico laboral.

El código referido al sistema de prevención y control se divide en dos subcodificaciones, por un lado, el control social, en concreto el ordenamiento jurídico sancionador, y por otro, la Inspección laboral, figura que tiene como función principal el control y vigilancia de las condiciones y garantías en las relaciones laborales¹⁵.

FIGURA 4.



El control social formal en este ámbito lo componen el Derecho laboral sancionador, recogido en la LISOS¹⁶, y el Derecho penal, cuyas conductas se encuentran tipificadas en el Código penal¹⁷. Así pues, la reacción legal y punitiva ante

¹³ BECK, U., *La sociedad del riesgo global*, cit., p. 50.

¹⁴ BECK, U., *La sociedad del riesgo global*, cit., pp. 29 y ss. / pp. 143 y ss. BECK, U., *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*, cit., pp. 117 y ss. / pp. 237 y ss.

¹⁵ Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¹⁶ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

¹⁷ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (Arts. 311 a 318).

la inaplicación de los derechos y garantías previstos en la norma laboral por parte de los sujetos obligados, se regula mediante la tipificación de infracciones en las dos ramas del ordenamiento jurídico, la penal y la administrativa-laboral, que conforman el *ius puniendi* del Estado. En esta línea, hay que admitir, la existencia de un escollo que precisa de una solución: es necesaria una mejor coordinación entre las dos ramas que componen el control social formal -el Derecho administrativo sancionador y el Derecho penal- y que mediante el uso de sanciones previenen la falta de diligencia por parte del empresario¹⁸.

En las entrevistas se percibió una importante desconfianza a la capacidad de producir un cambio ante las continuas e importantes infracciones que se producen en el mundo laboral. En general, y de forma unánime se denuncia, la escasa capacidad preventiva debido a que se muestra una importante ineficacia en los mecanismos.

CCOO: *“en un centro de trabajo cuando se demostrase que el empresario no cumple con las normas de prevención y seguridad, si ese empresario hubiera ido a la cárcel (...) pero claro que curre que no va. Entonces tu incumples un convenio, yo te denuncio o bien en el juzgado de lo penal o la inspección de trabajo y si se demuestra y hay una sentencia condenatoria, para que cumpla, pero además te voy a sancionar. Si eso ocurriese con nuestra legislación muy pocos empresarios se atreverían a incumplir lo que firman. Pero claro que ocurre que si hay una sentencia condenatoria pero solamente te condena a que cumplas lo que has incumplido, pero como la mayoría de las veces no se ponen demandas por ese aspecto, por ejemplo, temas de salario”.*

Así pues, sus críticas se centran al sistema de infracciones y sanciones laborales, que poseen una naturaleza marcadamente pecuniaria. De ahí, que recibieran la calificación de costes de producción del empresario. Este análisis señala directamente un problema real: la escasa capacidad preventiva del Derecho laboral sancionador. De hecho, en el concreto ámbito de la siniestralidad laboral, las altas cifras de accidentalidad laboral muestran un evidente fracaso del Derecho administrativo sancionador, que tradicionalmente ha tenido todo el protagonismo¹⁹.

Los interlocutores sindicales mostraron poco conocimiento o interés en acudir a la vía penal. De hecho, las veces que se nombra esta opción se referenciaba el concreto ámbito de la prevención de riesgos laborales, en las que la materialización del riesgo suponía lesión o muerte del trabajador. Con esta práctica se constata que el abogado sindicalista no está especializado en Derecho penal, dado que son materias bastante complejas y normalmente los abogados en ejercicio no suelen dominarlas al mismo tiempo. En el ámbito del Derecho penal laboral el delito más conocido es el que protege la vida y salud de los trabajadores, pero los demás se han convertido en los

¹⁸ GALLARDO GARCÍA, R.M., *Protección jurídica de la vida y la salud de los trabajadores. Derecho penal-Derecho administrativo sancionador*, Comares, Granada, 2016, pp. 223 y ss.

¹⁹ GALLARDO GARCÍA, R.M., *Protección jurídica de la vida y la salud de los trabajadores. Derecho penal-Derecho administrativo sancionador*, cit., pp. 223 y ss. En definitiva y en palabras de TERRADILLOS BASOCO, “...la proverbial codicia del Derecho Administrativo sancionador potenciada por la especialidad de nuestro sistema, lastra, así, la aplicabilidad de un modelo penal”, en TERRADILLOS BASOCO, J.M., *La siniestralidad laboral como delito*, Bomarzo, Albacete, 2006, p. 126.

grandes desconocidos, a pesar de que algunas de las sanciones de naturaleza penal tendrían más capacidad de incidir desde los postulados de la prevención general.

Respecto a la figura de la Inspección de Trabajo, se puede afirmar que es una de las grandes señaladas. De forma unánime, de nuevo, los representantes sindicales no entienden que avisen antes de realizar las inspecciones, ya que esa fórmula ofrece al empresario la posibilidad de ocultar todo aquello por lo que pudiera ser objeto de sanción.

UGT: *“El inspector lo que no puede hacer es avisar de que va a ir allí, que también ocurre”.*

Desde algunos sindicatos denuncian que estos avisos convierten a los inspectores en cómplices del incumplimiento de la norma. De forma que califican este proceder como mala praxis sistemática, que convierte a la Inspección en un problema más que en una solución. La doctrina abundando en esta problemática, apunta a las particularidades de nuestro sistema de inspección puesto que el montante anual de las sanciones constituyen el elemento definidor de los complementos específicos y de productividad de los inspectores²⁰, de esta forma las sanciones en esta materia poseen una naturaleza recaudatoria que desplazan la aplicación de las penas.

SAT: *“Hay una complicidad que no se denuncia de la Inspección de Trabajo. La Inspección de trabajo es partícipe de toda la precariedad laboral existente (...). Y te voy a poner un ejemplo: se denunció por todas las secciones sindicales de Qualytel que existían 500 trabajadores en fraude de ley, porque eran contratados fundamentalmente por ETT's y el convenio colectivo no lo permite, esos trabajadores tienen que ser indefinidos. La Inspección nos da la razón y le da un plazo a Qualytel para que regularice la situación de estos trabajadores. Se reúne con la empresa, se reúne con nosotros y nos dice que van a tener buena voluntad. Esta buena voluntad ha sido hace dos meses regularizó a 50 trabajadores y el mes que viene 25. Aquí no se sanciona a las empresas...”.*

Desde el sindicalismo entienden que es necesario mejorar los mecanismos de control de la Inspección de Trabajo y el sistema de sanciones existente. Por lo que es importante establecer protocolos de actuación que permitan una mayor eficacia de las inspecciones que se están realizando, porque se percibe cierta incapacidad para solucionar los problemas que existen, y esta genera desafección en los representantes sindicales y en los propios trabajadores.

3. REFLEXIONES FINALES

La Criminología ha prestado poca atención a la delincuencia que se sucede en el ámbito laboral, que se ha centrado particularmente en los delitos que conforman el Derecho penal nuclear. Aunque, este tipo de criminalidad no haya tenido demasiado protagonismo en las investigaciones criminológicas, la complejidad del fenómeno y la relevancia social del trabajo justifica una perspectiva empírica y no exclusivamente

²⁰ DE VICENTE MARTÍNEZ, R., “Relaciones Derecho Penal-Derecho Administrativo sancionador en materia de seguridad en el trabajo”, en TERRADILLOS BASOCO, J.M., y ÁCALE SÁNCHEZ, M., (Coords.) *Estudios jurídicos sobre siniestralidad laboral (I Jornadas universitarias jurídicas)*, Consejería de Empleo-Junta de Andalucía, Sevilla, 2006, p. 144.

dogmática. De esta forma, se conseguiría una perspectiva diferente y necesaria sobre cuestiones de gran interés social, como las causas que generan este tipo de criminalidad, que defina el fenómeno, evalúe las estrategias de defensa o realice propuestas de la política criminal, entre otras posibilidades. De hecho, en el ámbito de la Sociología, sí encontramos un amplio desarrollo e incluso la construcción de la denominada Sociología del trabajo, desde la que se han ido desarrollando diferentes investigaciones que utilizando técnicas cuantitativas y cualitativas se han acercado al mundo laboral para detectar los problemas sociales que de él se derivan.

Por estas razones se ha querido en estas líneas dar un enfoque criminológico a la investigación realizada. En estas páginas se evidencia que necesitamos seguir abundando en esta línea, e investigar usando técnicas cuantitativas y cualitativas, ya que las metodologías mixtas nos permiten acercarnos mejor al fenómeno y a los diferentes interlocutores. Igualmente, este tipo de estudios debe tener en cuenta variables como: el género, la nacionalidad o la edad, entre otras.

De hecho, a pesar de las limitaciones de esta investigación, se ha podido visibilizar algunas cuestiones de interés que nos permiten identificar algunas de las razones que abundan en la vulnerabilidad del trabajador ante el sistema de control. En este sentido destacamos: una denuncia, una preocupación y un temor.

La denuncia más importante ocurre en el momento en el que señalan al propio ordenamiento jurídico laboral de transformar la precariedad en un problema sistémico en las relaciones laborales. Con esto avisan de una clara involución en la orientación garantista y social del sistema que tiene como función principal la protección de los trabajadores como la parte más débil de la relación laboral. Por lo que reclaman y exigen un Derecho laboral más garantista y social en consonancia con los postulados de la Constitución que proclama un Estado social, y para ello es necesario que se deroguen las últimas reformas.

La preocupación evidencia una cada vez mayor desafección sindical y una importante pérdida de la conciencia obrera. Este cambio social genera indefensión del trabajador ante el empresario. La vulnerabilidad del trabajador en la relación laboral frente al empresario, es una evidencia que no necesita más confirmación que una revisión histórica, de ahí la necesidad de que la lucha sea de carácter colectivo. La precariedad laboral alimenta el miedo de la clase obrera a denunciar situaciones de vulneración de derechos laborales, por temor a perder el puesto de trabajo. Este miedo depende de la situación del mercado laboral. Esto es, una situación de crisis que, supone una disminución importante de la oferta laboral, tendrá como consecuencia la aceptación tácita y sumisa del trabajar de condiciones laborales injustas, ilegales, y que incluso, pueden poner en riesgo la salud y la vida del mismo.

Las dinámicas que se están consolidando es que cuando un trabajador tiene un conflicto laboral, acude al sindicato y delega en él. Esta práctica ocurre en especial en los sindicatos mayoritarios, que son además los que reciben mayores críticas, a pesar de que es el propio trabajador el que se desprende de su propio conflicto. De hecho, el trabajador cede la lucha a los sindicatos, a los que usa como si de una empresa de servicio se tratase. Este distanciamiento redundará en el debilitamiento de la conciencia obrera, y visibiliza que un mercado laboral inestable y precarizado, junto a una

mentalidad cada vez más individualista, redundando en la debilidad del trabajador frente al empresario, agudiza esa situación de indefensión.

El temor va dirigido a la sensación de que el sistema de infracciones y sanciones no cumple la función encomendada, en incluso evidencia ciertas prácticas en las que se usa de forma deliberada el proceso sancionador para retrasar el cumplimiento de sus respectivos deberes. En la mentalidad costes-beneficios, propia de los empresarios, el incumplimiento y la posterior sanción forma parte incluso de ese mismo proceso de producción de la empresa. Para evitar esta situación inadmisibles para los trabajadores, se exige que las consecuencias jurídicas previstas por la norma tengan la capacidad de prevenir estas conductas.

Además, hay que mejorar los mecanismos de control, como la Inspección laboral. De la misma forma que es necesario aportar elementos que aporten coherencia al sistema de sanciones, entre el orden laboral y penal, igualmente es necesario articular herramientas que permitan la coordinación efectiva entre la Fiscalía y la Inspección laboral.

Para finalizar, hay que apuntar que todos los esfuerzos legislativos, así como interpretativos de la normativa laboral y penal, no redundarán en una mejor protección del colectivo de trabajadores, si previamente no se implementa una real “cultura de calidad en el empleo”, que alerte sobre este problema social, y que inculque un espíritu de lucha entre la clase trabajadora. Cuestión que se torna fundamental en el momento actual de crisis económica y precarización del mercado laboral, en el que el riesgo se ha convertido en un problema sistémico de las relaciones laborales y, la aceptación pacífica del mismo por parte de los trabajadores, temerosos a perder el puesto de trabajo, en un caldo de cultivo para la expansión de la precariedad laboral.

La lucha por un trabajo decente se convierte en el protagonista en el discurso sindicalista y la precariedad, fruto de un sistema desigual, es la gran señalada. Estos no solo cuestionan la eficacia del sistema laboral, sino incluso lo señalan como parte del problema. Estas críticas ameritan de una reflexión sobre la situación actual, y más cuando como sociedad estamos viviendo una crisis social y económica que aumentará la gravedad de los problemas detectados y creará otros nuevos. Por lo que estas transformaciones y estas propuestas, dada su complejidad, deben partir de un cambio en la base del sistema político, social y económico.

BIBLIOGRAFÍA

ARRIOLA, J., y VASAPOLLO, L., *Flexibles y precarios. La opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo*, El Viejo Topo, Barcelona, 2005.

BAYLOS GRAU, A., *Cambios en el mundo del trabajo*, Colección Informes de la Fundación 1 de mayo nº 89, Madrid, 2014 (Fecha de consulta: 11 de diciembre de 2020 <http://www.1mayo.ccoo.es/2ad5c396050c572405ccc2826a775e4b000001.pdf>).

BAYLOS, A., “La deconstitucionalización del trabajo en la reforma de 2012”, en *Revista de Derecho social*, núm. 61, 2013.

BECK, U., *La sociedad del riesgo global*, Siglo XXI, Madrid, 2002.

BECK, U., *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*, Paidós, Barcelona, 1998.

BERMÚDEZ FIGUEROA, E., “Inés Castro Herrera: una mujer sindicalista en la industria bodeguera”, ROCA, B., y BERMÚDEZ FIGUEROA, E., (Edits.) *Historias Silenciadas. Las mujeres en el movimiento sindical desde 1960*, Catara, Madrid, 2018.

DE VICENTE MARTÍNEZ, R., “Relaciones Derecho Penal-Derecho Administrativo sancionador en materia de seguridad en el trabajo”, en TERRADILLOS BASOCO, J.M., y ÁCALE SÁNCHEZ, M., (Coords.) *Estudios jurídicos sobre siniestralidad laboral (I Jornadas universitarias jurídicas)*, Consejería de Empleo- Junta de Andalucía, Sevilla, 2006.

GALLARDO GARCÍA, R.M., “La mirada cualitativa de los representantes sindicales para combatir la precariedad laboral”, en JIMÉNEZ GARCÍA, M., (coord.) *Tres caras de la precariedad laboral. Un estudio económico, social y criminológico*, Dykinson, Madrid, 2019.

GALLARDO GARCÍA, R.M., *Protección jurídica de la vida y la salud de los trabajadores. Derecho penal-Derecho administrativo sancionador*, Comares, Granada, 2016.

GARCÍA SERRANO, C., “Déjà vu? Crisis de empleo y reformas laborales en España”, en *Revista de economía aplicada*, núm.56, 2011.

JIMÉNEZ GARCÍA, M., (coord.) *Tres caras de la precariedad laboral. Un estudio económico, social y criminológico*, Dykinson, Madrid, 2019.

MORAL MARTÍN, JD., y BRUNET I ICART I., “La imagen del sindicato en el siglo XXI a la luz de su contestación por los Nuevos Movimientos Sindicales”, en *Sociología del Trabajo*, núm. 93, 2018.

TERRADILLOS BASOCO, J.M., *La siniestralidad laboral como delito*, Bomarzo, Albacete, 2006.