

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**UNIDAD DE POSTGRADO**

**La criminalización en el ámbito de las relaciones  
laborales**

**TESIS**

para optar el grado académico de Magíster en Derecho

**AUTOR**

Javier Arevalo Vela

**Lima – Perú**

**2008**

*A mi hija Alejandra  
la razón de mi existencia*

## **INDICE**

Dedicatoria

Presentación

### **CAPITULO I**

#### **PLANTEAMIENTO METODOLOGICO**

1. Formulación del problema de investigación
2. Objeto de la investigación
3. Justificación de la investigación
4. Factibilidad de la investigación
  - 4.1 Investigaciones preexistentes
5. Delimitación de la investigación
  - 5.1 Espacial
  - 5.2 Temporal
6. Formulación de la hipótesis de la investigación
7. Identificación de variables
  - 7.1 Variables independientes
    - 7.1.1 Jurídico positivo
    - 7.1.2 Político criminal
  - 7.2 Variable dependiente
8. Tipo de investigación
9. Universo y muestra

### **CAPITULO II**

#### **MARCO TEORICO**

##### **SUB-CAPITULO 1**

#### **LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO**

1. Aspectos generales
2. Alcances de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y su aplicación en el Perú
3. La libertad sindical y la protección del derecho a la negociación colectiva
  - 3.1 Convenios OIT
  - 3.2 Constitución Política del Estado
  - 3.3 Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

4. Eliminación del trabajo forzoso
  - 4.1 Convenios OIT
  - 4.2 Constitución Política del Estado
  - 4.3 Ley No.15737
5. Eliminación del trabajo infantil
  - 5.1 Convenios OIT
  - 5.2 Constitución Política del Estado
  - 5.3 Ley No.27571
6. Eliminación de la discriminación en el empleo
  - 6.1 Convenios OIT
  - 6.2 Constitución Política del Estado
  - 6.3 Ley No.26772 modificada por Ley No.27270
  - 6.4 Decreto Supremo No. 002-98-TR
  - 5.5 Ley No. 28867

## **SUB-CAPITULO 2 DERECHO PENAL DEL TRABAJO**

### **I. MARCO GENERAL DE LOS DELITOS CONTRA LOS DERECHOS LABORALES**

1. La protección penal de los derechos laborales: criminalizar o no criminalizar
2. El bien jurídico en los delitos contra los derechos laborales
3. Protección penal de los derechos laborales en el derecho comparado
4. Protección penal de los derechos fundamentales en el trabajo en el derecho comparado

Protección penal del derecho de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva

Protección penal contra el trabajo forzoso

Protección penal contra la discriminación en materia de empleo y ocupación

Protección penal contra el trabajo infantil

5. Antecedentes históricos de los delitos laborales en el Perú

5.1 Los delitos laborales en el Decreto Ley No. 22126

5.2 Los delitos laborales en la Ley No. 24514

6. Los delitos laborales en el Código Penal de 1991

### **II.-EL DELITO DE VIOLACION DE LA LIBERTAD DE TRABAJO EN EL CODIGO PENAL DE 1991**

1. Ubicación
2. Descripción típica genérica
3. Bien jurídico protegido

4. Supuestos típicos
5. Coacción para integrar o no un sindicato
  - 5.1 Descripción típica
  - 5.2 Bien jurídico
  - 5.3 Tipo objetivo
  - 5.4 Tipo subjetivo
6. Coacción para prestar trabajo personal sin la debida retribución
  - 6.1 Descripción típica
  - 6.2 Bien jurídico
  - 6.3 Tipo objetivo
  - 6.4 Tipo subjetivo
7. Coacción para trabajar sin las condiciones de higiene y seguridad industriales determinadas por la autoridad
  - 7.1 Descripción típica
  - 7.2 Bien jurídico
  - 7.3 Tipo objetivo
  - 7.4 Tipo subjetivo
8. Incumplimiento de las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente
  - 8.1 Descripción típica
  - 8.2 Bien jurídico
  - 8.3 Tipo objetivo
  - 8.4 Tipo subjetivo
9. Disminución o distorsión de la producción para causar el cierre del centro de trabajo
  - 9.1 Descripción típica
  - 9.2 Bien jurídico
  - 9.3 Tipo objetivo
  - 9.4 Tipo subjetivo
10. Simulación de causales para el cierre del centro de trabajo
  - 10.1 Descripción típica
  - 10.2 Bien jurídico
  - 10.3 Tipo objetivo
  - 10.4 Tipo subjetivo
11. Abandono del centro de trabajo para extinguir las relaciones laborales
  - 11.1 Descripción típica
  - 11.2 Bien jurídico
  - 11.3 Tipo objetivo
  - 11.4 Tipo subjetivo
12. La antijuridicidad en el delito de violación de la libertad de trabajo
13. La culpabilidad en el delito de violación de la libertad de trabajo
14. La penalidad en el delito de violación de la libertad de trabajo

## **CAPITULO III**

### **INVESTIGACION REALIZADA**

1. El problema investigado
2. Tipo de investigación
3. Técnicas de investigación
4. Universo y muestra
5. Recolección de información
6. Contrastación de hipótesis
  - 6.1 Variables independientes
    - 6.1.1 Variable de índole jurídico positivo
    - 6.1.2 Variable de índole político criminal
  - 6.2 Variable dependiente
7. Comprobación de hipótesis

## **CAPITULO IV**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **SUB-CAPITULO 1 CONCLUSIONES**

Conclusiones

#### **SUB-CAPITULO 2 RECOMENDACIONES**

Recomendaciones

### **GRAFICOS**

### **ANEXOS**

ANEXO I : Ficha de Recolección de Datos utilizada en el trabajo de investigación sobre procesos por delitos de violación de la libertad de trabajo en el Distrito Judicial de Lima

ANEXO II : Legislación Nacional

ANEXO III : Legislación Comparada

ANEXO IV : Proyecto de Ley de Protección Penal de los derechos  
Fundamentales en el trabajo

## **BIBLIOGRAFIA**

1. Libros
2. Revistas y Periódicos

## PRESENTACIÓN

Durante mi experiencia profesional, tanto como abogado independiente dedicado a defender causas laborales así como magistrado de la Corte Superior de Justicia de Lima, integrante de una Sala Laboral, he podido comprobar que existe una deficiente y en algunos casos inexistente protección penal del bien jurídico “derechos fundamentales en el trabajo”, entendiéndose por éstos aquellos de que son titulares las personas en cuanto sujetos de relaciones jurídicas de trabajo y que han alcanzado reconocimiento como tales por los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos y por la Constitución del Estado.

La situación descrita en el párrafo anterior me ha motivado a investigar los factores y las causas que determinan por qué el bien jurídico “derechos fundamentales en el trabajo” no es objeto de una adecuada protección penal en el Perú.

A través de esta tesis no sólo se pretende satisfacer una exigencia académica para optar el grado de Magister en Derecho sino que persigue sobre todo dar un aporte a la cultura jurídica nacional, en la medida que en nuestro medio el tema ha sido objeto de muy poca atención por la doctrina y de un deficiente tratamiento por la legislación penal vigente.

El trabajo realizado sigue los estándares exigidos para una tesis de maestría. Consta de cuatro capítulos, así tenemos que en el Capítulo I se desarrolla el planteamiento metodológico, que constituye la columna vertebral de nuestra investigación, aquí se define el problema materia de la investigación y la justificación del mismo, la factibilidad del proyecto, así como la formulación de la hipótesis y las variables, se determina el tipo de la investigación y se fija el universo y muestra.

El Capítulo II dividido en dos subcapítulos contiene el marco teórico, en el Sub-Capítulo 1 se desarrolla la doctrina y se analiza los tratados y la legislación de carácter laboral; mientras que en el Sub-Capítulo 2 se estudia el Derecho Penal del Trabajo, desde una óptica general desarrollada en el punto I denominado Marco General de los Delitos contra los Derechos Laborales y desde una óptica especial en el punto II denominado el Delito de Violación de la Libertad de Trabajo en el Código Penal Peruano, en el cual se estudia cada una de las modalidades que comprende esta figura.



El Capítulo III explica cómo ha sido la investigación realizada y la comprobación de la hipótesis materia de investigación a la que se llega como consecuencia del desarrollo lógico de cada una de las etapas transcurridas.

El Capítulo IV consigna las conclusiones y recomendaciones derivadas del trabajo desarrollado.

Finalmente se acompaña un proyecto de Ley al que hemos denominado Proyecto de Ley de Protección Penal de los Derechos Fundamentales en el Trabajo, mediante el cual se persigue sancionar las conductas lesivas a tales derechos. Además, forman parte de este trabajo los gráficos elaborados sobre la base de la investigación de campo, sus anexos y la bibliografía consultada.

Al concluir esta breve presentación quisiera decir que no obstante ser consciente que el Derecho Penal debe ser el último instrumento al que deba recurrir el Estado para sancionar el incumplimiento de las leyes, considero que en el caso de los derechos fundamentales en el trabajo, dada la naturaleza de los mismos, resulta justificado que se recurra a la sanción penal contra aquellas personas que los violan.

**Javier Arévalo Vela**

## **CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO**

### **1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

El problema de la investigación se expresa en las siguientes interrogantes:  
¿Qué factores determinan y qué condiciones contribuyen a que no exista en el Perú una adecuada criminalización de las conductas lesivas a los derechos fundamentales en el trabajo?; ¿Qué conductas que afectan a los derechos fundamentales en el trabajo deben ser objeto de criminalización en el Perú?

### **2. OBJETO DE LA INVESTIGACION**

Descubrir las causas que originan una deficiente y en algunos casos inexistente protección por el sistema de control penal peruano del bien jurídico “derechos fundamentales en el trabajo”, a efectos de proponer la criminalización primaria de ciertas conductas que atentan contra el mismo, en tanto dichos derechos han sido considerados por la Organización Internacional del Trabajo como fundamentales en todo país, con independencia del grado de desarrollo económico, siendo el caso que tales derechos en el Perú han alcanzado rango constitucional.

### **3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998) ha considerado que todos sus Estados miembros, entre los que se encuentra el Perú, tienen el compromiso por su sola pertenencia a dicha organización de hacer realidad los convenios relativos a:

- a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Nuestro país ha aprobado y ratificado los convenios relativos a los derechos fundamentales en el trabajo, por lo que como miembro de la OIT está obligado a dictar las medidas necesarias para su cumplimiento, entre las que se encuentran el dictado de normas penales para sancionar a quienes los infrinjan.

Las normas penales al respecto son escasas y deficientemente redactadas, existiendo una preocupante desprotección de los derechos laborales por el sistema penal, a pesar que algunos de estos derechos no sólo tienen rango constitucional sino que como hemos señalado anteriormente han alcanzado la categoría de derechos humanos.

Son estas razones las que justifican que se realice una investigación para descubrir las causas que originan una deficiente protección de los derechos fundamentales en el trabajo con la finalidad de hacer una propuesta de reforma de la legislación peruana, que permita de lograr una efectiva tutela penal de estos derechos relativos a libertad sindical y negociación colectiva, protección contra el trabajo forzoso, protección del trabajo de menores y no discriminación.

#### **4. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACION**

El desarrollo del proyecto resulta factible en razón que actualmente me desempeño como Vocal Titular de la Corte Superior de Justicia de Lima pudiendo acceder a fuentes de información en el Poder Judicial.

##### **4.1 Investigaciones preexistentes**

A nivel de Tesis de maestría no se ha encontrado investigaciones al respecto que se hubieran realizado aplicando la Metodología de la Investigación, como pretendo en este caso; sin embargo, el tema ha sido materia de comentario en artículos publicados en revistas y periódicos, igualmente ha sido objeto de estudio en libros de Derecho Penal Parte Especial al analizarse los Delitos de Violación de la Libertad de Trabajo.

Entre los artículos publicados en revistas vale la pena resaltar los siguientes: “El Derecho Penal Laboral en el Perú” (CARO CORIA, Dino Carlos), “Protección Penal y Relaciones Laborales”(LOVATÓN PALACIOS, David), “No a la sobrecriminalización: Descriminalización del delito de violación de la libertad de trabajo” (RODRIGUEZ DELGADO, Julio Antonio), “Delitos Contra los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social” ( RODRIGUEZ VELEZ, Jorge), “El Delito contra la Libertad de Trabajo”. (UGAZ SANCHEZ – MORENO, José C.).

En cuanto al tratamiento del tema por autores nacionales en textos de Derecho Penal, debemos resaltar las publicaciones siguientes: “Tratado de Derecho Penal Parte Especial I”(PEÑA CABRERA, Raúl), “Manual de Derecho Penal Parte Especial” (BRAMONT ARIAS TORRES, Luis Alberto), “Derecho Penal Parte Especial I-B” (VILLA STEIN, Javier), Derecho Penal Parte Especial(SALINAS SICCHA, Ramiro), entre otras.

## **5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACION**

### **5.1 Espacial:**

La investigación se centrará en la actuación de 29 Juzgados Penales y 06 Salas Penales con Reos Libres del Distrito Judicial de Lima

### **5.2 Temporal:**

La investigación se desarrollará sobre la base de la actuación de los organismos antes indicados durante los años 2003, 2004 y 2005

## **6. FORMULACION DE LA HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION**

Los factores que probablemente determinan que no exista en el Perú una adecuada criminalización de las conductas lesivas a los derechos fundamentales en el trabajo tienen naturaleza:

- a) Jurídico positivo , y
- b) Político criminal

## **7. IDENTIFICACION DE VARIABLES**

### **7.1 Variables Independientes (X)**

#### **7.1.1 Jurídico Positivo**

Las normas legales vigentes evidencian una falta de tipicidad o deficiencias de tipo legal para la protección de los derechos fundamentales en el trabajo:

- La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva;
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición del trabajo infantil, y;
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

### **7.1.2 Político Criminal**

Existe por parte del Estado omisión de una estrategia para la represión de los comportamientos que atentan contra los derechos laborales fundamentales.

### **7.2 Variable Dependiente (Y)**

La falta de una adecuada criminalización lleva a que no exista una sanción efectiva a nivel judicial de las conductas lesivas a los derechos fundamentales en el trabajo.

## **8. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

En razón del problema seleccionado la investigación tiene un carácter descriptivo-explicativo.

## **9. UNIVERSO y MUESTRA:**

El universo de la investigación es la Corte Superior de Justicia de Lima, mientras que la muestra son 29 juzgados penales y 06 salas superiores para reos libres.

## **10. TÉCNICAS:**

Análisis documental para lo cual se utilizarán fichas de estudio documental

## **CAPITULO II MARCO TEORICO**

### **SUB-CAPITULO 1**

#### **LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO**

##### **1. ASPECTOS GENERALES**

La 86 Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante la OIT) reunida en Ginebra en junio de 1998 aprobó una declaración pionera en materia de derechos humanos laborales la que ha recibido el nombre de Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la misma que constituye un compromiso de cumplimiento obligatorio para todos los Estados miembros de la OIT, aunque no hubiesen ratificado los convenios sobre la materia, comprendiendo esta declaración los ámbitos siguientes: libertad sindical y de negociación colectiva, igualdad de oportunidades y de trato, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y abolición efectiva del trabajo infantil.

Cada uno de los principios y derechos fundamentales tiene su desarrollo en Convenios de la OIT los mismos que han sido ratificados por el Estado peruano y que a saber son:

##### **Libertad sindical y negociación colectiva**

- **Convenio No. 87**, sobre libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (1949) aprobado por el Congreso mediante Resolución Legislativa No.13281 del 15 de diciembre de 1959, registrado el 02 de marzo de 1960;
- **Convenio No. 98**, sobre derecho de sindicación y negociación colectiva (1949) aprobado por el Congreso mediante Resolución Legislativa No.14712 del 18 de noviembre de 1963, registrado el 13 de marzo de 1964;

- **Convenio No. 151**, Sobre Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública (1978), ratificado por la Décima Séptima Disposición Transitoria de la Constitución Política de 1979, registrado el 27 de octubre de 1980.

### **Trabajo Forzoso**

- **Convenio N° 29**, sobre el trabajo forzoso (1930), aprobado por Resolución Legislativa N° 13284 del 15 de diciembre de 1959, registrado el 01 de febrero de 1960;
- **Convenio N° 105**, sobre la abolición del trabajo forzoso (1967), aprobado por Resolución Legislativa N° 13467 del 19 de noviembre de 1960, registrado el 06 de diciembre de 1960.

### **Trabajo Infantil**

- **Convenio N° 138**, sobre la edad mínima de admisión en el empleo (1973) aprobado por el Congreso mediante Resolución Legislativa N° 27453 del 11 de mayo del 2001.
- **Convenio N° 182**, sobre prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (1999) aprobada por el Congreso mediante Resolución Legislativa N° 27543 del 26 de octubre de 2001, registrado el 30 de octubre del 2001.

### **Discriminación**

- **Convenio N° 100**, sobre igualdad de remuneración (1951), aprobado por Resolución Legislativa N° 13284 del 15 de diciembre de 1959, registrado el 01 de febrero de 1960;
- **Convenio N° 111**, sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1958), aprobado por Decreto Ley N° 17687 del 06 de junio de 1969, registrado el 10 de agosto de 1970.

## **2. ALCANCES DE LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU APLICACIÓN EN EL PERU**

Normalmente los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sólo resultan obligatorios cuando han sido ratificados por los Estados, teniendo éstos la posibilidad de desvincularse de los mismos a través de su denuncia; sin embargo, tratándose de los derechos reconocidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo aprobada en junio de 1998, por reconocer un mínimo de derechos inherentes al ser humano, los mismos no pueden ser desconocidos por ningún Estado, haya o no ratificado los convenios correspondientes.

En el caso del Perú existe un doble fundamento para exigir el cumplimiento de los convenios sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo. En primer lugar tenemos que convenios respectivos han sido ratificados por el Estado peruano, convirtiéndose en derecho nacional de obligatorio cumplimiento; y en segundo lugar el contenido de tales derechos, hace que su cumplimiento se convierta en un presupuesto mínimo indispensable que debe acatar todo Estado moderno a efectos de mantener estándares democráticos que permitan su aceptación por la comunidad internacional.

## **3. LA LIBERTAD SINDICAL Y PROTECCIÓN DEL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **3.1 Convenios de la OIT**

Según los artículos 2 y 3 del Convenio No. 87 de la OIT, la libertad sindical comprende un aspecto individual constituido por el derecho de todo trabajador, sin ninguna distinción ni autorización previa, para participar en la constitución de un sindicato así como afiliarse al mismo, siempre que cumpla con los requisitos estatutarios; y comprende también un aspecto colectivo constituido por el derecho que tiene el sindicato para redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades, formular su plan de acción, así como constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones; ejerciendo estos derechos tanto el trabajador individual como el sindicato respectivamente con total independencia de las autoridades públicas y del empleador.

Por su parte el Convenio No. 98 de la OIT, relativo al derecho a la negociación colectiva, en su artículo 4 establece el deber de los Estados miembros de la OIT de estimular y fomentar, entre los empleadores y



organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, mediante contratos colectivos, las condiciones de empleo.

### **3.2 Constitución Política del Estado**

La Constitución Política de 1993 al igual que la mayoría de Constituciones latinoamericanas, reconoce el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva en su artículo 28 incisos 1 y 2, respectivamente.

La consagración constitucional del derecho a la libertad sindical según VILLAVICENCIO implica “... la máxima valoración jurídica que tiene el hecho sindical en nuestro ordenamiento jurídico, en la medida que estamos ante el reconocimiento de un bien jurídico tutelado en el nivel más alto dentro del Derecho nacional, con lo que, evidentemente, pasa a formar parte del denominado interés público”.<sup>(1)</sup>

La Constitución de 1993, también reconoce en forma expresa el derecho de sindicación a los servidores públicos en su artículo 42 lo que resulta concordante con el Convenio OIT No. 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (1978) el mismo que como ya hemos indicado fue ratificado por la Décima Séptima Disposición Transitoria de la Constitución Política de 1979.

### **3.3 Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo**

El Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N°. 010-2003-TR del 30 de septiembre del 2003, reconoce el derecho a libertad sindical en las formas siguientes: **a)** derecho de los trabajadores a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros (artículo 2); **b)** derecho de los trabajadores a la afiliación libre y voluntaria, sin condicionamiento del acceso o permanencia en el empleo de un trabajador a la afiliación, desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedirsele hacerlo (artículo 3); **c)** obligación del Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros de abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyan (artículo 4).

---

<sup>1</sup> **VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo:** La Libertad Sindical en el Perú, publicación de la Oficina Internacional del Trabajo, Lima 1999, Pág. 12.

En cuanto al derecho a la negociación colectiva, define la convención colectiva como un acuerdo celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores, con la finalidad de regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad, y demás condiciones relacionadas a las relaciones laborales (artículo 41).

## **4. ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO**

### **4.1 Convenios OIT**

Según el artículo 2 del Convenio No.29 de la OIT, se entiende por trabajo forzoso u obligatorio “todo servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. Respecto a al término “pena” que contiene el texto del convenio, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y recomendaciones de la OIT ha precisado que tal expresión “... no tiene que revestir forzosamente la forma de una sanción penal, sino que puede tratarse también de la privación de cualquier derecho o ventaja”.<sup>(2)</sup>

La amenaza de una pena puede ir desde el extremo de la amenaza de muerte a la víctima o sus familiares, pasando por la violencia física o confinamiento, hasta las amenazas de carácter psicológico.

La OIT cita algunas formas de amenaza tales como “...las amenazas de denuncia a la policía o a las autoridades de inmigración cuando la víctima se encuentra en una situación laboral ilegal o la denuncia a los ancianos del pueblo en el caso de niñas forzadas a prostituirse en ciudades alejadas. Otras penas pueden ser de tipo financiero, como las penas económicas ligadas a deudas, el impago de salarios o la pérdida de salarios junto con las amenazas de despido si los trabajadores se niegan a trabajar más horas de las establecidas en sus contratos o en la legislación nacional. En ocasiones, los empleadores también exigen a los trabajadores que les entreguen sus

---

<sup>2</sup> **OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO:** Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre trabajo forzoso, 1930 (núm.29), y al Convenio sobre abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm.105), Ginebra 1979, Pág.9.

documentos de identidad y, posteriormente, pueden amenazarlos con confiscárselos a fin de imponer un trabajo forzoso” (3).

Por su parte el artículo del Convenio No.105 de la OIT, precisa que no se puede recurrir al trabajo forzoso con fines de fomento económico, como medio de educación política, como medida de disciplina laboral, como castigo por haber participado en huelgas o como medio de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

#### **4.2 Constitución Política del Estado**

La Constitución proscribe el trabajo forzoso de dos maneras una de carácter general y una de carácter específico.

La prohibición de carácter general la encontramos en el artículo 2 inciso 24 literal b) al considerar que el derecho a libertad y seguridad personales no permiten forma alguna de restricción a la libertad personal, salvo los casos previstos en la ley, prohibiendo expresamente la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en cualquier forma.

La prohibición de carácter específico se consigna el último párrafo del artículo 23 del texto constitucional el cual establece que “nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.

#### **4.3 Ley No. 15737**

La Ley No. 15737 promulgada el 19 de noviembre de 1965, en su artículo 1° prohíbe expresamente que las autoridades competentes impongan o permitan que se imponga trabajo obligatorio en beneficio de personas individuales o jurídicas de carácter privado.

El artículo 2 de la Ley en comentario excluye de esta prohibición, en forma excepcional y con carácter transitorio los casos de fuerza mayor y los que puedan alterar los servicios públicos, siempre que se respeten las garantías previstas en la legislación nacional y los convenios internacionales en que el Perú es parte.

### **5. ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL**

#### **5.1 Convenios OIT**

El Convenio No.138 busca la abolición del trabajo infantil para lo cual, en su artículo 3 inciso 1, establece los dieciocho años como la edad mínima para la admisión a todo tipo de empleo o trabajo que pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores. No

---

<sup>3</sup> **OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO:** Una alianza global contra el trabajo forzoso, Ginebra 2005, Pág. 6.

obstante lo antes indicado el inciso 2 del artículo citado prevé la posibilidad que cuando esté garantizada la salud, la seguridad y moralidad de los adolescentes y que estos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada en una rama de actividad, pueda autorizarse su trabajo a partir de los dieciséis años.

El Convenio No.182 de la OIT por su lado, persigue que los Estados tomen medidas inmediatas y eficaces para lograr la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil que dicho convenio enumera.

## **5.2 Constitución Política del Estado**

Nuestra Constitución reconoce expresamente la posibilidad que los menores de edad puedan trabajar, pues, en el primer párrafo de su artículo 23 establece expresamente la obligación del Estado de proteger en forma especial al menor que trabaja conjuntamente con la madre y el impedido que también trabajen.

## **5.3 Ley No.27571**

La Ley No. 27571 del 15 de noviembre de 2001, que modifica el artículo 51 del Código de los Niños y Adolescentes, en concordancia con el Convenio No. 138 de la OIT ha establecido las edades mínimas para autorizar el trabajo por cuenta ajena y en relación de dependencia de los adolescentes, en determinadas actividades, habiéndose establecido las edades siguientes: quince (15) años para labores agrícolas no industriales, dieciséis (16) años para labores industriales, comerciales o mineras, y diecisiete (17) años para labores de pesca industrial.

La ley No.27571 permite también que en otras modalidades de trabajo, la edad mínima sea de catorce (14) años, y excepcionalmente se podrá conceder autorización para trabajar a partir de los doce (12) años, siempre que las labores a realizar no perjudiquen la salud o desarrollo del menor, ni interfieran ni limiten su asistencia a un centro de estudios y permitan que participe en programas de orientación y formación profesional.

# **6. ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO**

## **6.1 Convenios OIT**

El Convenio No.100 está referido a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que realizan labores de igual valor. De acuerdo con los artículos 2 y 3 de este Convenio al fijarse las tasas de remuneración no debe existir discriminación alguna relativa al sexo salvo los casos en que resulten diferencias no derivadas del sexo sino de la evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse.

Por otro lado el Convenio No. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, en su artículo 1 establece una definición amplia de discriminación señalando que se entiende como tal toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga como efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. No obstante lo antes indicado el artículo 5 del mismo Convenio considera como no discriminatorias las medidas especiales que se dicten para satisfacer las necesidades particulares de personas a las que por razones de edad, sexo, invalidez, cargas familiares o nivel social o cultural, generalmente se les reconozca como necesitadas de protección o asistencia especial.

## **6.2 Constitución Política del Estado**

Nuestra Constitución vigente contiene tanto normas generales como específicas que prohíben la discriminación en materia laboral.

De manera general el artículo 2 inciso 2 reconoce el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, prohibiendo toda discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

En relación con el trabajo, nuestra Carta Magna, de manera específica en su artículo 26 inciso 1 reconoce como un principio regulador de la relación laboral la “igualdad de oportunidades sin discriminación”.

## **6.3 Ley No.26772 modificada por Ley No.27270**

La Ley No. 26772 del 14 de abril de 1997 modificada en sus artículos 1, 2 y 3 por la Ley No. 27270 del 25 de junio de 2000, en su artículo 1 modificado prohíbe que las ofertas de empleo o de acceso a centros de formación educativa puedan contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato.

El artículo 2 modificado de la Ley No.26772 precisa que debe entenderse como discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole.

Finalmente el artículo 3 modificado de la Ley No.26772 dispone que las persona naturales o jurídicas, que en el ejercicio de su actividad a través de sus funcionarios o dependencias incurran en actos de discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, serán sancionados por el Ministerio de Trabajo, si dichas conductas estuviesen

referidas a ofertas de empleo y por el Ministerio de Educación, si estuviesen referidas a al acceso a centros de formación educativa.

#### **6.4 Decreto Supremo No. 002-98-TR**

El Decreto Supremo No. 002-98-TR del 30 de enero de 1998, contiene las normas reglamentarias de la versión original de la Ley No.26772, por lo requiere una modificación que actualice sus disposiciones acorde a la Ley No. 27270.

Esta norma reglamentaria, en materia de discriminación en las ofertas empleo establece que les resulta aplicable la Ley No. 26772 a los empleadores, agencias de empleo y otras que sirvan de intermediarios en las ofertas de empleo (artículo 1); dispone la obligación de los medios de comunicación de colaborar con la Autoridad Administrativa de Trabajo en las investigaciones que efectúe respecto de denuncias por actos de discriminación en las ofertas de empleo (artículo 2); define en que casos las diferencias no se consideran prácticas discriminatorias (artículo 3); precisa casos específicos en que los requisitos contenidos en las ofertas de empleo no pueden considerarse que tienen justificación objetiva y razonable (artículo 4); determina la competencia de la Autoridad Administrativa de Trabajo para investigar a pedido de parte, y excepcionalmente de oficio, los casos de discriminación en las ofertas de empleo (artículo 5); regula el procedimiento de investigación administrativa de las denuncias por discriminación en las ofertas de empleo (artículo 6); regula las multas a imponer por la Autoridad Administrativa en los casos que se declare fundada la denuncia o por discriminación en las ofertas de empleo (artículo 7); autoriza a quien haya sido discriminado en un proceso de selección o admisión en el empleo a demandar en la vía civil una indemnización por los daños y perjuicios sufridos (artículo 8) y finalmente se establece que el juez al momento de fijar el monto de la indemnización por daños y perjuicios lo hará teniendo en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, considerando el monto de la remuneración ofertada cuando se trate de discriminación en materia de empleo (artículo 9).

#### **6.5 Ley No. 28867**

La Ley No. 28867 del 08 de agosto del 2006 publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el día 9 del mismo mes, modifica el artículo 323 del Código Penal estableciendo un nuevo texto para el delito de discriminación, el mismo que a continuación se transcribe:

##### **“Artículo Único.- Objeto de la Ley**

Modifícase el artículo 323° del Código Penal, cuyo texto en lo sucesivo será el siguiente:

## “DISCRIMINACIÓN

**Artículo 323°.-** El que, por sí o mediante terceros, discrimina a una o más personas o grupo de personas, o incita o promueve en forma pública actos discriminatorios, por motivo racial, religioso, sexual, de factor genético, filiación, edad, discapacidad, idioma, identidad étnica y cultural, indumentaria, opinión política o de cualquier índole, o condición económica, con el objeto de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la persona, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos años, ni mayor de tres o con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas.

Si el agente es funcionario o servidor público la pena será no menor de dos, ni mayor de cuatro años e inhabilitación conforme al inciso 2) del artículo 36°.

La misma pena privativa de libertad se impondrá si la discriminación se ha materializado mediante actos de violencia física o mental.”

A pesar de la amplitud de motivos de discriminación que se reprime no se hace ninguna referencia específica a la sanción de conductas discriminatorias en el empleo, las que consideramos deberían ser materia de una tipificación específica.

## SUBCAPITULO 2

### DERECHO PENAL DEL TRABAJO

#### I. MARCO GENERAL DE LOS DELITOS CONTRA LOS DERECHOS LABORALES

##### 1. LA PROTECCIÓN PENAL DE LOS DERECHOS LABORALES: CRIMINALIZAR O NO CRIMINALIZAR

Se discute en la Doctrina si resulta conveniente o no el recurrir al Derecho Penal para sancionar aquellas conductas que atentan contra los derechos de los trabajadores.

Los partidarios de la opción criminalizadora sostienen que a través de la sanción penal se puede reforzar la tutela de los derechos laborales, en razón que muchas veces las medidas de carácter administrativo y las propias del Derecho Laboral no resultan efectivas para proteger esa clase de derechos, resultando necesaria una mayor protección de su núcleo esencial, pues, los mismos pueden ser lesionados a partir de conductas basadas en el uso abusivo de la flexibilidad y desregulación laboral.

BAYLOS y TERRADILLOS consideran que “el fundamento de esta protección penal se encuentra en el propio carácter de las normas laborales como normas que, como ha destacado Rivero, requieren de un sistema reforzado de sanciones para prevenir su ineficacia”<sup>4</sup>

La OIT, aunque con un criterio más restringido, también considera necesario recurrir al Derecho Penal para sancionar ciertas conductas que lesionan los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, reconocidos en su Declaración del 18 de junio de 1998 adoptada en la 86 Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Desde sus inicios la OIT contempló la posibilidad de sanción penal para ciertas conductas antilaborales, así tenemos que el artículo 25 del Convenio No.29, Convenio sobre trabajo forzoso (1930), estableció que “el hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto

---

<sup>4</sup> BAYLOS GRAU, Antonio y TERRADILLOS, Juan: “Derecho Penal del Trabajo”, Madrid: Edit. Trotta, Segunda Edición Revisada, 1997, Pág.10.



de sanciones penales, y todo Miembro que ratifique el presente Convenio tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente”.

Sostiene la OIT que “el trabajo forzoso debe ser penalizado...”<sup>5</sup>, lamentando que la falta de una definición clara del trabajo forzoso en la ley penal dificulte la detección y persecución de este delito, habiéndose dado por ello muy pocos casos de enjuiciamiento por delitos de trabajo forzoso en el mundo.

En el caso del trabajo infantil, el Convenio No. 182 Sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (1999), en su artículo 7 considera que todo miembro que ratifique dicho convenio deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar el cumplimiento de sus disposiciones, incluidas la aplicación de sanciones penales.

Por su parte quienes rechazan la criminalización de las conductas antilaborales sostienen que existen mecanismos extrapenales de protección de los derechos de los trabajadores que permiten sancionar dichos ilícitos sin tener que recurrir al Derecho Penal, el cual por lo demás debe ser “ultima ratio” frente al fracaso de otras opciones de control social no penal.

En la Doctrina nacional encontramos que mayoritariamente los autores se pronuncian en contra de la tipificación como delitos de las conductas lesivas a los derechos de los trabajadores, tanto por motivaciones jurídicas como por motivos prácticos.

En el ámbito de la primera argumentación encontramos que RODRIGUEZ DELGADO inclinándose por la descriminalización de los delitos laborales nos dice “...me resisto a creer que el Derecho penal pueda ofrecer soluciones favorables en este aspecto, creo que su utilización debe restringirse para aquellas conductas consideradas socialmente dañosas, y donde ningún otro mecanismo pueda tener respuesta alguna. En el presente caso estoy seguro que el Derecho laboral tiene mejores y más eficientes propuestas que el Derecho penal

---

<sup>5</sup> **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:** “Una Alianza Global Contra el Trabajo Forzoso”, Primera Edición 2005, pág.2.

por ello que tal conducta, de acuerdo a un modelo de política criminal de mínima intervención, debe dejar de ser sancionada penalmente”<sup>6</sup>

Dentro del grupo que rechaza la sanción penal por motivos prácticos encontramos que ELIAS MANTERO sostiene “es necesario crear las condiciones para el desarrollo de cualquier clase de actividad empresarial, principalmente aquella que genere empleo. Los estímulos para crear actividad empresarial en nuestro país son pocos y la eventualidad que el empleador pueda ser sometido con facilidad a un proceso penal es un factor que desalienta dicha actividad”<sup>7</sup>

Por nuestra parte somos de la opinión que, sin pretender otorgar al Derecho Penal un carácter regulador de las relaciones de trabajo ni mucho menos pensar que constituya un instrumento que logre acabar con el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores, su intervención resulta necesaria para garantizar un mínimo de tutela a ciertos derechos laborales que han superado el ámbito propio de las relaciones de trabajo para convertirse en derechos fundamentales de la persona humana reconocidos así por la Constitución y los convenios internacionales.

## 2. EL BIEN JURÍDICO EN LOS DELITOS CONTRA LOS DERECHOS LABORALES

Según HURTADO los bienes jurídicos, sean éstos, individuales o colectivos, se pueden percibir “como valores expresamente o implícitamente reconocidos por las reglas y principios constitucionales, que son necesarios para garantizar la realización de los fines del sistema social y el normal funcionamiento de éste”<sup>8</sup>.

En las sociedades democráticas la lista de estos bienes jurídicos resulta ser una lista muy extensa, así por ejemplo tienen tal calidad la vida, la

---

<sup>6</sup> **RODRIGUEZ DELGADO, Julio Antonio:** “No a la sobrecriminalización: Descriminalización del delito de violación de la libertad de trabajo”, **En:** Revista Actualidad Laboral, enero 1996, Número 235, Pág. 15

<sup>7</sup> **ELIAS MANTERO, Fernando:** “Delitos Contra la Libertad de Trabajo”, **EN:** Revista Asesoría Laboral, Año III, No.28, Pág. 17

<sup>8</sup> **HURTADO POZO, José:** Manual de Derecho Penal –Parte General I, Lima-Perú, Editora Jurídica Grijley EIRL., Tercera Edición 2005, Pág. 27.

salud, la libertad, el patrimonio, el honor, etc.; y son objeto de protección a través de diversos mecanismos como son el civil y el administrativo por sólo mencionar los más importantes, sin embargo, cuando esta protección ingresa al ámbito penal, a decir de ZAFARONI “los bienes jurídicos pasan a ser bienes jurídicos penalmente tutelados”<sup>9</sup>

Si bien consideramos necesaria la intervención del Derecho Penal como medio de control social, destinado a para proteger bienes jurídicos vitales para la vida en sociedad, dicha intervención puede resultar peligrosa, pues, abre la posibilidad a una aplicación desmedida de la represión penal.

Esto nos lleva a afirmar que el Estado sólo debe recurrir a la protección penal de los bienes jurídicos cuando las otras formas de control social no penal hayan fracasado.

En materia de Derecho Penal del Trabajo no existe en la doctrina un criterio unánime sobre que bienes jurídicos laborales deben ser objeto de tutela penal, sin embargo nos pueden resultar indicadores objetivos para determinar estos bienes jurídicos, las disposiciones constitucionales, los convenios internacionales de la OIT así como los convenios relativos a derechos humanos.

De una manera genérica debemos decir que en principio el bien jurídico penalmente protegido son los derechos laborales cuya titularidad ostentan los trabajadores en tanto son sujetos de relaciones jurídicas de trabajo, sean estas individuales o colectivas.

De una manera concreta el bien jurídico objeto de tutela penal será aquel que la ley penal en cada caso concreto seleccione como objeto de su protección, pues no sería posible ni tampoco conveniente que todos los derechos derivados de la relación laboral gozaran de protección penal.

Creemos que como hemos dicho anteriormente, un indicador objetivo para identificar los bienes jurídicos laborales que deben ser objeto de protección penal lo constituyen los Tratados sobre Derechos Humanos, los Convenios de la OIT y los textos constitucionales, aunque en este último caso no debe olvidarse que como bien lo dice VILLAVICENCIO “no todos los valores constitucionales necesariamente deben ser

---

<sup>9</sup> ZAFFARONI, Eugenio Raúl: “Manual de Derecho Penal-Parte General”, Buenos Aires-Argentina, Ediciones Jurídicas 1990 , Pág.389.

protegidos por el derecho penal y a la inversa, no todos los bienes que el derecho penal protege deben estar necesariamente registrados en las normas constitucionales”<sup>10</sup>

### **3. PROTECCIÓN PENAL DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL DERECHO COMPARADO**

Efectuando una revisión a la legislación latinoamericana y del Reino de España encontramos que los delitos contra los derechos laborales tienen la regulación siguiente:

**a) *Código Penal de la República Argentina***

Título V, Delitos Contra la Libertad; Capítulo IV, Delitos Contra la Libertad de Trabajo y Asociación; artículos 158° a 159°.

**b) *Código Penal de Bolivia***

Libro Segundo: Parte Especial; Título X, Delitos Contra la Libertad; Capítulo IV, Delitos Contra la Libertad de Trabajo; artículos 303° a 307°.

**c) *Código Penal de Brasil***

Parte Especial: Título IV, Dos Crimes Contra a Organização do Trabalho; artigos 197° a 207°.

**d) *Código Penal de Chile***

No se ha tipificado esta clase de delitos.

**e) *Código Penal de Colombia***

Libro Segundo: Parte Especial de los Delitos en Particular; Título III, Delitos Contra la Libertad y otras Garantías; Capítulo Octavo de los Delitos Contra la Libertad de Trabajo y Asociación; artículos 198° a 200°.

**f) *Código Penal de Costa Rica***

No se ha tipificado esta clase de delitos.

---

<sup>10</sup> VILLAVICENCIO TERREROS, Felipe: “Lecciones de Derecho Penal” Lima-Perú; Cultural Cuzco Editores, 1990, Pág.49.

**g) Código Penal de Cuba**

Libro III, Parte Especial Delitos; Título X, Delitos Contra los Derechos Laborales; Capítulo V, Incumplimiento de Normas de Protección e Higiene en el Trabajo, artículo 296°; Capítulo II, Imposición Indevida de Medidas Disciplinarias, artículo 297°.

**h) Código Penal de Ecuador**

Libro Segundo: De los Delitos en Particular; Título II de los Delitos Contra las Garantías Constitucionales y la Igualdad Social; Capítulo VIII, De los Delitos Contra la Libertad de Trabajo, Asociación y Petición; artículos 209° a 212°.

**i) Código Penal de El Salvador**

Libro Segundo: Parte Especial de los Delitos y sus Penas; Título IX, Delitos Relativos al Orden Social Económico; Capítulo IV De los Delitos Relativos a los Derechos Laborales y de Asociación; artículos 244° al 248°.

**j) Código Penal de España**

Libro II: Delitos y sus Penas; Título XV, De los Delitos Contra los Derechos de los Trabajadores; artículos 311° al 318°.

**k) Código Penal de Guatemala**

No se ha tipificado estos delitos.

**l) Código Penal de Honduras**

No se ha tipificado estos delitos.

**m) Código Penal de Nicaragua**

Libro II; Título II, Delitos que afectan el estado civil de las personas; Capítulo VIII, Delitos Contra la Libertad de Comercio, de Trabajo y de Asociación; artículos 256° al 259°.

**n) Código Penal de México**

Libro Segundo: Parte Especial; Título Décimo, Delitos Contra la Dignidad de las Personas; Capítulo Único: Discriminación; artículo 206° párrafo III; Título Decimoquinto, Delitos Contra el Patrimonio; Capítulo III: Fraude; artículo 231° párrafo IX.

**o) Código Penal de Panamá**

Libro II, De los Delitos; Título IV, Delitos Contra el Patrimonio; Capítulo VI, Retención Indevida; artículos 195° D, E y F.

**p) *Código Penal de Paraguay***

Libro Segundo: Parte Especial; Título III, Hechos Punibles Contra la Igualdad de la Vida e Integridad Cívica de las Personas; Capítulo II, Hechos Punibles Contra la Seguridad de las Personas Frente a Riesgos Colectivos; artículo 205°.

**q) *Código Penal de Uruguay***

No se ha tipificado esta clase de delitos.

**r) *Código Penal de Venezuela***

Título II, Delitos Contra la Libertad; Capítulo VI, De los Delitos Contra la Libertad de Trabajo; artículos 192° al 194°.

#### **4. LA PROTECCION PENAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO**

En el Derecho Comparado encontramos que no todos los derechos fundamentales en el trabajo son objeto de protección penal, pues, en muchos países no se ha tipificado como delictuosas las conductas que los lesionan. También encontramos que los supuestos de criminalización y la intensidad de las penas son diferentes.

Teniendo en cuenta los derechos fundamentales en el trabajo reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo a que no hemos referido en el Sub-Capítulo I procedemos a efectuar un comentario sobre la manera como se protege estos derechos en la legislación penal latinoamericana y del Reino de España.

##### **4.1 Protección penal del derecho de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva**

**a) *Código Penal de Argentina***

El artículo 158 tipifica como delito la conducta del patrón, empresario o empleado por la cual se obliga a otro a abandonar o ingresar a una sociedad obrera.

Esta norma persigue sancionar conductas lesivas al derecho de libertad de afiliación o retiro de cualquier persona a una organización de trabajadores, a la que llama sociedad obrera o a una sociedad de empleadores, a la cual denomina sociedad patronal.

Entendemos que el derecho a la libertad sindical es objeto de protección en su dimensión individual, pues, comprende los actos que atenten contra el derecho de libre afiliación o retiro de toda persona a una organización sindical.

**b) Código Penal de Bolivia**

El artículo 307, de una manera similar al código argentino, tipifica como delito la coacción del patrón, empresario o empleado que por sí o por un tercero se ejerza coacción contra otra u otras personas para obligarlas a formar parte de una sociedad obrera o patronal o para abandonarla.

Al igual que en el caso anterior entendemos que el ejercicio individual de la libertad sindical se protege penalmente con esta norma.

**c) Código Penal del Brasil**

El artículo 199 tipifica como delito el coaccionar mediante violencia o grave amenaza a una persona a participar de un sindicato o asociación profesional. En este caso la ley penal protege la libertad sindical individual haciendo referencia expresa a los sindicatos y otras formas de asociación profesional.

**d) Código Penal de Colombia**

El artículo 200 tipifica como delito a quien impida o perturbe, entre otros derechos, el de asociación legítima. El derecho a la libertad sindical si bien es un derecho que ha adquirido contenido propio también constituye una forma de ejercicio del derecho de asociación por lo que el tipo penal en mención lo protegería.

**e) Código Penal del Ecuador**

El artículo 210 tipifica como delito la conducta del patrón, empresario o empleado, que suspendiere en todo o en parte el trabajo en sus establecimientos, agencias o escritorios, con la finalidad de imponer a sus dependientes modificaciones a los pactos establecidos.

Aquí la norma penal protege el derecho a la negociación colectiva, pues, sanciona el comportamiento patronal de cerrar el centro de labores con la finalidad de obligar a los trabajadores a aceptar la modificación de los pactos colectivos de trabajo existentes.

El artículo 211 considera como delito la conducta del patrón, empresario o empleado que directamente o por cuenta de alguien ejerza coacción contra un persona para obligarla a abandonar o ingresar a una sociedad obrera determinada. Esta disposición sanciona la conducta atentatoria

contra la libertad sindical individual realizada por el empleador en forma directa o a través de terceros.

**f) Código de San Salvador.**

El Artículo 244 criminaliza la conducta de quien mediante engaño o abuso de necesidad somete a los trabajadores a condiciones que suprimen o restringen los derechos reconocidos por contratos colectivos de trabajo.

Aquí la norma penal protege el derecho a la negociación colectiva sancionando conductas lesivas al cumplimiento de los convenios colectivos.

El artículo 247 expresamente protege el derecho a la libertad sindical indicando que se sancionará a quien coaccione a otro para impedirle o limitarle el ejercicio de ese derecho.

**g) Código Penal de España**

El artículo 311 inciso 1 protege el derecho a la negociación colectiva al establecer que se sancionará penalmente a quienes mediante engaño o abuso de situación de necesidad, perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos laborales reconocidos por convenios colectivos. El inciso 3 del mismo artículo agrava las penas en el caso que las conductas a que se refiere el inciso 1 de la misma norma se llevaren a cabo mediante violencia o intimidación.

El Artículo 315 inciso 1 protege el derecho a la libertad sindical sancionando las conductas que se valen del engaño o abuso de situación de necesidad para impedir o limitar su ejercicio. Si las conductas antisindicales se llevasen a cabo mediante fuerza, violencia, o intimidación el delito se convierte en una forma agravada sancionable con una pena mayor.

**h) Código Penal de Ni caragua**

El inciso 2) del Artículo 256° criminaliza los actos tendientes a coaccionar o a amenazar a otra persona para obligarle a separarse de un asociación lícita o ingresar a ella. Siendo los sindicatos son un tipo de asociación lícita, el derecho a la libertad sindical es protegido a través de este artículo del Código Penal.

**i) Códigos no criminalizadores**

En la revisión efectuada se ha podido determinar los Códigos Penales de Costa Rica, Cuba, Guatemala, Honduras, México, Uruguay y Venezuela, no contienen disposiciones que sancionan penalmente conductas lesivas al derecho a la libertad sindical y protección a la negociación colectiva.



## 4.2 Protección penal contra el trabajo forzoso

### a) Código Penal de Brasil

El Artículo 197° sanciona el coaccionar mediante violencia o grave amenaza a una persona a ejercer un arte, profesión, oficio o a trabajar o no trabajar durante cierto periodo o en determinados días. Esta norma protege la libertad de trabajo sancionando las conductas tendientes a obligar a que alguna persona realice actividades o trabajos contra su voluntad.

### b) Código Penal de Ecuador

El Artículo 209° criminaliza el trabajo forzoso impuesto por autoridades políticas, civiles, eclesiásticas o militares a otras personas sin previa estipulación.

### c) Código Penal de Bolivia

El artículo 303° sanciona a quien obstaculice o restrinja la libertad de trabajo, profesión u oficio. Entendemos que dentro de la restricción a la libertad de trabajo se comprende el trabajo forzoso.

### d) Códigos no criminalizadores

La represión penal del trabajo forzoso no es materia de regulación alguna en los Códigos Penales de Argentina, Colombia, Costa Rica, Cuba, San Salvador, España, Guatemala, Honduras, Nicaragua, México, Uruguay y Venezuela.

## 4.3 Protección penal contra la discriminación en materia de empleo y ocupación

### a) Código Penal de El Salvador

Considera como delito los actos de discriminación por razón de sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, realizados en el trabajo y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de haber sido requerido o sancionado administrativamente.

### b) Código Penal de España

Criminaliza en el Artículo 314° actos discriminatorios que se presenten en el empleo público o privado contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su permanencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o

minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no requieran la situación de igualdad ante la ley, no obstante el requerimiento o la sanción administrativa reparando los daños económicos que se hayan derivado de su conducta.

#### **c) Código Penal de México**

El Artículo 206 inciso 3) sanciona al que por razones de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud, niegue o restrinja derechos laborales .

#### **d) Códigos no criminalizadores**

La discriminación en materia laboral no es objeto de regulación en los Códigos Penales de Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Uruguay y Venezuela.

### **4.4 Protección penal contra el trabajo infantil**

En ninguno de los dieciocho Códigos Penales revisados se ha encontrado dentro del rubro relativo a delitos laborales, normas específicas de sanción contra el trabajo infantil.

## **5. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS DELITOS LABORALES EN EL PERÚ**

Si efectuamos una revisión histórica de nuestra legislación encontraremos que en el Perú la sanción penal de comportamientos vinculados a las relaciones laborales no es novedoso sino que por el contrario es de antigua data, pero que ha evolucionado de ser originalmente un instrumento para reprimir los reclamos de los trabajadores, sobre todo el ejercicio de los derechos de sindicación y de huelga, hasta convertirse en un medio para proteger ciertos derechos laborales que el legislador ha considerado dignos de la tutela penal.

La primera norma laboral que incluyó una disposición de carácter penal protectora del trabajo fue la Ley N° 1183 del 23 de noviembre de 1909, que prohibía a la autoridades políticas intervenir en la contratación de servicios

de peones u operarios de cualquier clase, para trabajos públicos y particulares.

El artículo 2 de esta ley disponía que las citadas autoridades que por sí o por medio de sus tenientes enganchasen o reclutaran indios para cualquier trabajo público o de particulares sufrirían pena de cárcel por un año.

Años más tarde se dictaría otra norma laboral con contenido penal, el Decreto Ley No. 22126 del 31 de marzo de 1978 sobre estabilidad laboral, continuando con esta tendencia la Ley No.24514 del 04 de junio de 1986 hasta llegar al Código Penal de 1991,

Debe precisarse que actualmente tanto el Decreto Ley No.22126 como la Ley No.24514 se encuentran derogadas.

### **5.1 Los Delitos Laborales en el Decreto Ley No. 22126**

El Decreto Ley No.22126 promulgado el 31 de marzo de 1978, en su artículo 1, amparaba a los trabajadores en su derecho a mantener el vínculo laboral y establecía sus causales de rescisión en los casos que por acción u omisión, las partes incumplieran sus obligaciones en perjuicio de la producción, la productividad, la disciplina y armonía en el centro de trabajo.

Este dispositivo contenía normas de carácter penal en sus artículos 21, 22 y 31 los mismos que son materia de comentario en los numerales siguientes.

#### **5.1.1 Delito de incumplimiento de resoluciones consentidas y /o ejecutoriadas de la Autoridad Administrativa de Trabajo (Art.21)**

De acuerdo con el primer párrafo del artículo 21, incurrían en delito de resistencia o desobediencia a la autoridad, el empleador fuera persona natural, o sus representantes en el caso de ser persona jurídica, que incumplieran con las resoluciones consentidas o ejecutoriadas expedidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo. A pesar que la norma penal se encontraba inserta en un dispositivo que regulaba la estabilidad laboral, ella no precisaba que el incumplimiento estuviera referido sólo a resoluciones administrativas que ordenaban la reposición del trabajador lo que por su amplitud podía prestarse a la aplicación abusiva de la norma en la medida que podía ser invocada en caso de incumplimiento de “cualquier resolución” de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Se perseguía con esta disposición que los empleadores acataran el mandato de reposición dictado por la Autoridad Administrativa de

Trabajo, que en aquella época era competente para resolver esta clase de reclamos vía el procedimiento de denuncias regulado por el Decreto Supremo No.006-72-TR, actualmente derogado.

El segundo párrafo del artículo 21, contenía un requisito de procedibilidad, consistente en exigir que el empleador previamente fuera requerido al cumplimiento de la resolución bajo apercibimiento de denuncia penal, debiendo acompañarse a la denuncia la copia certificada de la resolución consentida o ejecutoriada cuyo cumplimiento se había exigido así como del auto que hacía efectivo el apercibimiento.

La penalidad no era muy severa, pues, consistía en de prisión no mayor de tres años, sin embargo el tercer párrafo del artículo 21, contenía una medida de sobrecriminalización consistente en negar al encausado la posibilidad de acogerse al beneficio de la libertad provisional.

Sin embargo, en consideración a que la sanción penal la originaba el incumplimiento de un mandato de la Autoridad Administrativa, el último párrafo permitía cortar el proceso penal en el estado que se encontrara si se cumplía con dicho mandato.

### **5.1.2 Delito de cierre o abandono doloso de centro laboral (Art.22)**

El artículo 22 del Decreto Ley No. 22126 en su primer párrafo consideró que incurrieran en delito el empleador cuando fuera persona natural, o sus representantes cuando fuera persona jurídica, que mediante distorsión dolosa de la producción o con actos simulados, falsos títulos, utilizando testafierros o valiéndose de cualquier artificio, causare el cierre del centro de trabajo o lo abandonare para extinguir la relación laboral con sus trabajadores, imponiendo en estos casos la pena de prisión no menor de tres años.

Este dispositivo sancionaba el cierre doloso del centro de labores con el objeto de terminar la relación laboral, pudiendo asumir el delito las diversas modalidades antes descritas.

El segundo párrafo del artículo 22 sólo permitía que el delito en mención fuera denunciado por el Procurador General de la República, teniendo como recaudo la copia certificada del procedimiento administrativo en que se encontrare indicios suficientes de su comisión. Esta norma resultaba incoherente en

razón que el agraviado no era el Estado, a quien representaba el Procurador Público, sino los trabajadores afectados por su comisión.

### **5.1.3 Delito de utilización de documentos falsos o adulterados durante un procedimiento administrativo de trabajo (Art.31)**

El Artículo 31° del Decreto Ley N° 22126, dispuso que si en un proceso administrativo se determinaba la utilización por parte del empleador o del trabajador de documentos falsos o adulterados para obtener ventajas para sí, para terceros o para sus representados este hecho debía ser denunciado por el Ministerio de Trabajo a través del Procurador General de la República; creemos que lo que en realidad buscó esta norma de una manera imperfecta fue tipificar una modalidad específica de delito contra la fe pública.

La ausencia de penalidad propia convirtió este artículo en un simple mandato de denuncia con efectos contraproducentes, pues, mientras el común de los delitos podía ser denunciado ante el Ministerio Público por cualquier persona que se considerara afectada esta modalidad exigía que el denunciante fuera el Procurador Público del Ministerio de Trabajo.

## **5.2 Los Delitos Laborales en la Ley N° 24514**

La Ley No.24514 promulgada el 04 de junio de 1986, de acuerdo con su artículo 1, regulaba el derecho a la estabilidad en el trabajo previsto en el artículo 48 de la Constitución de 1979.

En materia de disposiciones de carácter penal la Ley No.24514, repitió, con pequeñas variantes, en sus artículos 27, 34 y 35 el mismo esquema de su antecesor el Decreto Ley No.22126, por lo que el comentario hecho para la esta última norma resulta válido en gran parte para la primera.

### **5.2.1 Delito de incumplimiento de resoluciones consentidas y/o ejecutoriadas de la autoridad Judicial de Trabajo (Art.27°)**

El Artículo 8° de la Ley N° 24514 otorgó a los jueces del hoy desaparecido Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales competencia para conocer las demandas contra despidos individuales injustificados o improcedentes.

El Artículo 27° de la Ley N° 24514, establecía que el empleador, si era una persona natural o sus representantes, si una persona jurídica,

que no cumplieren con una resolución consentida y/o ejecutoriada de la Autoridad Judicial de Trabajo, por la que se ordenaba la reposición de un trabajador, sería requerido para que en el término de cuarenta y ocho (48) horas cumpliera con la reposición, bajo apercibimiento de ser denunciado por delito de resistencia o desobediencia a la Autoridad.

Siendo el caso que el Fuero de Trabajo era un órgano jurisdiccional que formaba parte del Poder Judicial, el incumplimiento del mandato de reposición dictado por un Juez de Trabajo, constituía un acto de rebeldía frente a una orden judicial, lo que explicaba la configuración del delito de resistencia o desobediencia a la Autoridad, tipificado en aquel entonces en el artículo 322° del Código Penal de 1924.

Debe destacarse que en este caso la ley sí señalaba expresamente que la resolución incumplida debía ser la que ordenaba la reposición del trabajador, lo que era un avance en materia de técnica legislativa frente a la genérica redacción del artículo 21 del Decreto ley N°22126.

La Ley N° 24514, al igual que su antecesora el Decreto Ley N° 22126, exigía que la denuncia fuera acompañada de la resolución consentida y / o ejecutoriada que ordenaba la readmisión en el empleo y del auto que hacía efectivo el apercibimiento.

El artículo en comentario mantuvo el supuesto sobrecriminalizador de no permitir en estos casos la libertad provisional, pero a la vez permitía que se cortara el proceso cualquiera fuere su estado, si el denunciado daba cumplimiento a la resolución de la Autoridad Judicial de Trabajo.

### **5.2.2 Delito de cierre o abandono doloso del centro de trabajo (Art.35)**

El Artículo 35° de la Ley N° 24514, mantuvo una redacción idéntica a la que tenía el Artículo 22° del Decreto Ley N° 22126. En su primer párrafo establecía que sería sancionado o con pena no menor de tres años, el empleador cuando fuere persona natural, o sus representantes si se trataba de una persona jurídica, que mediante disminución o distorsión dolosa de la producción o con actos simulados, falsos títulos, utilizando testafierros o valiéndose de cualquier artificio, causaba el cierre del centro de trabajo o lo abandonaba para extinguir la relación laboral con sus trabajadores.

En su segundo párrafo el Artículo 35°, estableció como requisito que este delito sólo podía ser denunciado por el Procurador General de la República teniendo como recaudo la copia certificada del procedimiento administrativo en que se encontrare indicios suficientes de su comisión. Al igual que su antecesora mantenía la incoherencia de no permitir que los trabajadores que resultaban ser los agraviados con la conducta patronal pudieran denunciar el hecho, reservando esta facultad para el Procurador Público.

### **5.2.3 Delito de presentación de documentos falsos o adulterados durante un procedimiento judicial o administrativo de trabajo (Art.34)**

El Artículo 34° de la Ley N° 24514, dispuso que si en un proceso judicial o administrativo, las partes se valieran de documentos falsos o adulterados, para obtener ventajas para sí, para terceros o su representante, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social por intermedio del Procurador General de la República denunciaría el hecho.

Dada la similitud del artículo materia de comentario con el Artículo 31° del Decreto Ley N° 22126, le resulta aplicable la misma crítica efectuada a esta última norma.

## **5. Los Delitos Laborales en el Código Penal de 1991**

Los Códigos Penales de 1862 y de 1924 no contemplaron en su articulado disposición alguna relativa a la represión penal de los delitos contra los derechos laborales. Como hemos visto anteriormente durante la vigencia del Código Penal de 1924 se dictaron algunas disposiciones al respecto pero formando parte de leyes de carácter laboral.

Es a partir del inicio del proceso de reforma del Código Penal de 1924, que se empieza a considerar la inclusión de los delitos contra los derechos de los trabajadores en el Código Penal.

En los distintos proyectos que se elaboraron los delitos laborales tuvieron el tratamiento siguiente:

- **Proyecto de 1984**, Sección Quinta “Delitos contra la libertad”, Título VI Delitos contra la libertad de trabajo y asociaciones, art. 179°;

- **Proyecto de 1985**, Sección Quinta “Delitos contra la libertad”, Título V Delitos contra la libertad de trabajo y asociación, art. 185°;
- **Proyecto de 1986**, Sección Quinta, “Delitos Contra la Libertad de Trabajo”, Título V Delitos contra la libertad de trabajo y asociación, art.186°;
- **Proyecto de 1990**, Título VI “Delitos contra la libertad individual”, Capítulo VII Delitos contra la libertad de trabajo y asociación, art.179°;
- **Proyecto de 1991**, Título VI “Delitos contra la libertad individual” Capítulo VII Delito contra la libertad de trabajo, art.184°.

Finalmente al promulgarse mediante Decreto Legislativo N° 635, el Código Penal de 1991 la regulación de los delitos contra los derechos laborales fue incorporada en el Título IV “Delitos contra la libertad”, Capítulo II Violación de la Libertad de Trabajo, art.168°.

El Código Penal de 1991, en el texto original de su Artículo 168° tipificaba el delito de violación de la libertad de trabajo de la manera siguiente:

“Artículo 168.- Será reprimido con pena privativa de la libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza a realizar cualquiera de las conductas siguientes:

1. Integrar o no un sindicato.
2. Prestar trabajo personal sin la debida retribución.
3. Trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industriales
4. Celebrar contrato de trabajo o adquirir materias primas o productos industriales o agrícolas.

La misma pena se aplicará al que retiene remuneraciones o indemnizaciones de los trabajadores o no entrega al destinatario las efectuadas por mandato legal o judicial; al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; y al que disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales”.



## II. EL DELITO DE VIOLACION DE LA LIBERTAD DE TRABAJO EN EL CODIGO PENAL DE 1991

### 1. UBICACIÓN

El legislador peruano, siguiendo la tendencia de la mayoría de Códigos Penales latinoamericanos, ha ubicado en nuestro Código Penal de 1991 los Delitos contra los Derechos Laborales en el Título IV Delitos Contra la Libertad, Capítulo VII Violación de la Libertad de Trabajo, Artículo 168°.

Esta ubicación sistemática, parecería explicarse por el hecho que los tres primeros incisos del Artículo 168° protegen bienes jurídicos laborales de agresiones realizadas a través de la coacción (violencia o amenaza) que resulta ser la forma más difundida de violación del derecho a libertad en general, por lo que de acuerdo a esta sistemática, los delitos contra los derechos laborales según nuestro Código Penal, serían en realidad una modalidad de delitos contra la libertad; sin embargo esta interpretación no resulta exacta, pues, en la segunda parte del artículo objeto de comentario encontramos que se sancionan otros comportamientos de distinta naturaleza en los que no se exige la coacción para que se configure el delito, siendo el caso que los bienes jurídicos resultan siendo otros diferentes de la libertad.

Esta confusión nos lleva a pensar que es necesario que el legislador peruano dirija su mirada hacia el Derecho Penal del Trabajo, entendido éste, a decir de ARROYO citado por BAYLOS y TERRADILLOS, como “...el conjunto de preceptos penales (criminales) creados para garantizar la efectividad de las normas declarativas y ordenadoras destinadas a tutelar a los trabajadores ...”<sup>11</sup>; y después de revisar esta parcela del Derecho Penal, considere la conveniencia de aglutinar en un solo título del Código Penal las normas que tipifican los delitos contra los derechos de los trabajadores o en su defecto promulgue una ley penal especial al respecto.

---

<sup>11</sup> BAYLOS GRAU, Antonio y TERRADILLOS, Juan: “Derecho Penal del Trabajo”, Madrid: Edit. Trotta Segunda Edición Revisada, 1997, pág. 31.

## 2. DESCRIPCIÓN TÍPICA GENERICA

Como sabemos todo precepto jurídico penal esta constituido por dos partes: el precepto y la sanción.

El primero, llamado tipo, constituye según MUÑOZ CONDE, "... la descripción de la conducta prohibida que lleva a cabo el legislador en el supuesto de hecho de una norma penal".<sup>12</sup> El segundo es la penalidad que se impone a quien realiza la conducta descrita en el tipo.

La tipicidad es la calidad que tiene una conducta de adecuarse a la descripción prevista en el tipo penal.

De conformidad con la modificación introducida por la Tercera Disposición Derogatoria y Final del Decreto Legislativo N° 857 promulgado el 25 de setiembre de 1996 y publicado el 04 de octubre de 1996 en el Diario Oficial "El Peruano", el Artículo 168° del Código Penal, describe las conductas lesivas a la libertad de trabajo en los términos siguientes:

*"Artículo 168.- Será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes:*

- 1. Integrar o no un sindicato.*
- 2. Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución.*
- 3. Trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industriales determinadas por la autoridad. La misma pena se aplicará al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; y al que disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales".*

## 3. BIEN JURÍDICO PROTEGIDO

En los delitos de violación de la libertad de trabajo, la Doctrina nacional no es unánime en cuanto al contenido del bien jurídico que se protege a través de los supuestos previstos por el Artículo 168° del Código Penal modificado por el Decreto Legislativo N° 857.

---

<sup>12</sup> MUÑOZ CONDE, Francisco: Teoría General del Delito, Santa Fe de Bogotá, Colombia, Editorial Temis S.A., reimpresión de la segunda edición 1999, pág. 32.

VILLA STEIN reconoce que el tema es discutido en la doctrina sin embargo considera que “el tipo tutela la libertad de trabajo como derecho general de los trabajadores”.<sup>13</sup>

PEÑA CABRERA opina que el bien jurídico protegido no es solamente la libertad de trabajo, pues, “además de la libertad y seguridad del trabajador se protege a una pluralidad de bienes jurídicos como la libertad, integridad física, salud, estabilidad laboral, etc.”<sup>14</sup>

SALINAS SICHA considera que de acuerdo al tipo legal el bien jurídico que pretende tutelar es la libertad de trabajo pero en realidad estamos frente a un tipo complejo, donde la expresión libertad de trabajo “engloba la libertad sindical, la obtención de una remuneración equitativa y suficiente y trabajar en condiciones de seguridad e higiene industrial, la administración de justicia laboral como es el estricto cumplimiento de resoluciones judiciales que amparen pretensiones de carácter laboral y también se pretende resguardar o amparar el derecho a la estabilidad laboral que tenemos todos los trabajadores según el artículo 27° de la Constitución Política que prescribe “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.<sup>15</sup>

CARO CORIA sigue un criterio similar cuando sostiene que el bien jurídico protegido en los delitos contra la libertad de trabajo no tiene un contenido unívoco, por lo que “resulta inadecuada la identificación de estos ilícitos como formas de “violación de la libertad de trabajo”, pues, de lo contrario habría que concluir que el único interés a proteger es la libertad laboral u otras manifestaciones derivadas de ella, lo cual, lo cual resulta insuficiente para explicar la inclusión en este grupo de conductas que vulneran la debida remuneración, la seguridad e higiene en el trabajo, el cumplimiento de las resoluciones emanadas de la autoridad, entre otras”.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> VILLA STEIN, Javier: Derecho Penal Parte Especial I-B, Lima: Edit. San Marcos, Edición 1998, pág. 171.

<sup>14</sup> PEÑA CABRERA, Raúl: Tratado de Derecho Penal Parte Especial I, Lima: Edit. Ediciones Jurídicas, Segunda Edición Ampliada y Actualizada 1994, pág. 650.

<sup>15</sup> SALINAS SICCHA, Ramiro: Derecho Penal Parte Especial: Lima: Edit. Moreno S.A., Edición 2004, Pág.518.

<sup>16</sup> CARO CORIA, Dino: “El Derecho Penal Laboral en el Perú”, En: Revista Themis Segunda Época, Número 31, 1995, Pág.234.

BRAMONT ARIAS TORRES sostiene que la libertad de trabajo constituye el bien jurídico protegido por el Artículo 168° del Código Penal, diferenciando dos grupos: un primer grupo constituido por los tres incisos que se indican en el Artículo 168° del Código Penal, “donde se protege un bien jurídico común dentro de la libertad de trabajo, concretado en el interés del Estado en que se respeten ciertas condiciones mínimas de vida profesional de los trabajadores por cuenta ajena, condiciones mínimas que él mismo establece al dictar las normas respectivas, y al reconocer eficacia general a los convenios laborales, esta protección tendrá lugar siempre que se transgreda este interés mediante violencia y amenaza”, y un segundo grupo previsto en el último párrafo del Artículo 168° del Código Penal, mediante el cual “se da acogida a diversos bienes jurídicos, todos ellos dentro del ámbito del trabajo. Así la garantía en el cumplimiento de las disposiciones laborales sancionándose al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; y la estabilidad laboral, en sentido estricto, como seguridad en el puesto de trabajo, castigándose al que disminuye o distorsiona la producción, simula causas para el cierre del centro de trabajo o lo abandona para extinguir las relaciones laborales”.<sup>17</sup>

UGAZ refiriéndose a los alcances del bien jurídico sostiene que “es interesante anotar que existe una antigua discusión sobre si el bien jurídico protegido es de naturaleza individual o colectiva. Un importante sector de la doctrina, con el que coincidimos, sostiene que los intereses del trabajador protegido, lo son en su calidad de integrante de una clase social o de un sector de la comunidad con una posición en el mercado de trabajo, motivo por el cual estamos frente a intereses colectivos. Tratándose de un bien jurídico colectivo, no importa el número de trabajadores afectados, por lo que siempre se apreciará como un único delito”.<sup>18</sup>

SEIJAS RENGIFO coincidiendo con los anteriores criterios nos dice que “aun cuando el nomen juris libertad de trabajo podría llevarnos a sostener que este es el bien jurídico protegido, no es posible definir unívocamente el contenido del bien jurídico protegido por el Artículo

---

<sup>17</sup> **BRAMONT ARIAS TORRES, Luis Alberto:** Manual de Derecho Penal Parte Especial, Lima: Edit. San Marcos, 4ta.edición, aumentada y actualizada 1998,Págs.226-227

<sup>18</sup> **UGAZ SANCHEZ MORENO, José:** Op.Cit.Pág.104

168° del Código Penal vigente, siendo necesario analizar particularmente cada tipo penal, a fin de determinar el contenido del interés tutelado”.<sup>19</sup>

Por nuestra parte consideramos que el bien jurídico protegido en el Artículo 168° del Código Penal no es solamente la libertad de trabajo, sino una pluralidad de bienes jurídicos, correspondientes a cada modalidad delictuosa, como son: el derecho a la libertad sindical, a la libertad de trabajo, a la higiene y salud ocupacional, el derecho al trabajo, el derecho a la protección contra el despido arbitrario y la autoridad pública competente en materia de trabajo.

Al desarrollar cada una de las modalidades de comisión del delito de violación de la libertad de trabajo analizaremos cual es el bien jurídico que pretende proteger el tipo legal en cada caso concreto.

#### **4. SUPUESTOS TIPICOS ESPECIFICOS**

De acuerdo con la redacción actual del Artículo 168° del Código Penal, el delito de violación de la libertad de trabajo puede adoptar las siguientes modalidades siguientes:

- Coacción para integrar o no un sindicato
- Coacción para prestar trabajo personal sin la debida retribución
- Coacción para trabajar sin las condiciones de higiene y seguridad industriales determinadas por la autoridad
- Incumplimiento de resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente.
- Disminución o distorsión de la producción para causar el cierre del centro de trabajo
- Simulación de causales para el cierre del centro de trabajo
- Abandono del centro de trabajo para extinguir las relaciones laborales

Todas las figuras antes indicadas serán objeto de análisis a continuación.

#### **5. COACCIÓN PARA INTEGRAR O NO UN SINDICATO**

##### **5.1 Descripción típica**

*“... el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes:*

*1. Integrar o no un sindicato”.*

---

<sup>19</sup> SEIJAS RENGIFO, Teresa de Jesús: Op.Cit. Pág.23

## **5.2 Bien jurídico**

En esta modalidad delictuosa el bien jurídico protegido es el derecho a la Libertad Sindical.

Tal como se ha indicado en el Sub-Capítulo I la libertad sindical puede ser definida desde un doble plano: el colectivo y el individual.

En el plano colectivo, la libertad sindical consiste en el derecho que tienen los trabajadores a organizarse para constituir sindicatos y a que los mismos funcionen libres de toda interferencia por parte del empleador o del Estado.

En el plano individual, la libertad sindical es el derecho que tiene todo trabajador a afiliarse a un sindicato de su elección, desafiliarse del mismo o simplemente no pertenecer a organización sindical alguna.

De acuerdo a la redacción del inciso 1 del artículo 168 del Código Penal, la protección va dirigida al ejercicio en el plano individual del derecho de libertad sindical; por lo tanto no alcanzaría la tutela penal al plano colectivo del ejercicio de la libertad sindical, quedando así sin sanción alguna la interferencia en la constitución o funcionamiento de los sindicatos.

Creemos que el considerar la libertad sindical como un bien jurídico objeto de protección por el Derecho Penal, encuentra justificación no sólo en el texto constitucional, sino también en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tal como lo hemos demostrado en el Sub-Capítulo I

## **5.3 Tipo objetivo**

Según HURTADO POZO el tipo objetivo está conformado “por todas aquellas referencias que se hacen a lo que se encuentra fuera de la esfera psíquica del agente, a lo que no forma parte de su mundo interno”.<sup>20</sup>

Siguiendo esta definición conformarían el tipo objetivo el sujeto activo, el sujeto pasivo y la acción típica.

---

<sup>20</sup> HURTADO POZO, José: Manual de Derecho Penal –Parte General I, Lima-Perú, Editora Jurídica Grijley EIRL, Tercera Edición 2005, Pág.410

### 5.3.1 Sujeto activo

El sujeto activo es la persona que ejecuta la conducta descrita por el tipo como delito.

Tratándose de un delito se afecta el bien jurídico libertad sindical, podría en principio que el autor del mismo fuere el empleador si es persona natural o sus representantes si fuera persona jurídica, sin embargo ello no es así, pues, la expresión “*el que ...*” por su extensión permite que el autor de este delito pueda ser cualquier persona ya que tipo el tipo penal no exige que quien realice la conducta delictiva tenga alguna una calidad especial, esto nos lleva a sostener que nada impide que quien cometa esta clase de comportamiento pueda ser no sólo el empleador o sus representantes, sino también otro trabajador, un dirigente sindical, e incluso un tercero totalmente ajeno a la relación laboral.

Partiendo del hecho que, el Artículo 11º, inciso a) del TUOLRCT prohíbe a las organizaciones sindicales “*coaccionar directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar o retirarse de la organización sindical,..*”, cabe la pregunta si el sindicato pudiera ser considerado como autor del delito materia de comentario, la respuesta es no, pues, como bien lo dice CARO “en el Derecho Penal predomina el principio de personalidad de las penas”, conforme al cual sólo las personas naturales pueden delinquir y ser pasibles de sanción penal, descartándose para tales efectos a las organizaciones con personería gremial o jurídica, como sucede con los sindicatos ...”.<sup>21</sup>

Lo que si resulta indiscutible es que los dirigentes sindicales en tanto individuos si pueden ser autores de este delito, no pudiendo invocar a su favor como causa de justificación el actuar en ejercicio de su actividad sindical.

### 5.3.2 Sujeto pasivo

Es necesario distinguir entre el objeto del delito, que según HURTADO POZO es “... la persona o cosa sobre la que recae la acción delictuosa”<sup>22</sup> y el sujeto pasivo que resulta ser “...el titular

---

<sup>21</sup> CARO CORIA, Dino: “El Derecho Penal Laboral en el Perú”, En: Revista Themis Segunda Época, Número 31, 1995, Pág.234.

<sup>22</sup> HURTADO POZO, José: Op.Cit. Pág.413

del bien jurídico dañado o puesto en peligro”,<sup>23</sup> lo que nos lleva a concluir que no siempre existe coincidencia entre el titular del bien jurídico objeto de protección por el tipo penal y el sujeto típico de la acción delictiva.

En el caso del delito materia de análisis el objeto de del delito y el bien jurídico coinciden, ya que la víctima debe tener la condición de trabajador dependiente o independiente, y como tal titular del bien jurídico libertad sindical, pues, si no tuviera esta calidad no podría ser objeto de coacción para que se afiliase o desafilie a un sindicato, ya que el Artículo 12°, inciso a) del TUO LRCT exige que para ser miembro de una organización sindical, y con mayor razón para retirarse de la misma, se requiere “*ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponde según el tipo de sindicato*”.

Tal como lo hemos dicho anteriormente el sujeto pasivo puede ser un trabajador dependiente contratado sin importar el régimen laboral al que pertenezca, sea este público, privado o especial, pudiendo incluso también ser un trabajador independiente pues, el Artículo 6° del TUOLRCT, permite la sindicación de trabajadores no dependientes de una relación de trabajo, y siendo ello así existe la posibilidad que puedan ser víctimas de algún tipo de coacción para integrar o no un sindicato.

### **5.3.3 Acción**

MUÑOZ CONDE nos dice que “en todo tipo hay una acción, entendida como comportamiento humano (acción u omisión), que constituye el núcleo del tipo su elemento más importante”.<sup>24</sup>

La acción por lo general se describe por el verbo principal de la descripción legal.

En el caso del delito materia de análisis el comportamiento en que consiste en obligar al sujeto pasivo a afiliarse o desafilarse de un sindicato utilizando como medios la violencia o amenaza.

---

<sup>23</sup> HURTADO POZO, José: Op.Cit. Pág.413

<sup>24</sup> MUÑOZ CONDE, Op. Cit., Pág.38.



Los medios para obligar son la violencia o la amenaza. Si el obligar se produjera mediante otros medios como por ejemplo el engaño no se cometerá el delito.

Por violencia debemos entender la fuerza física ejercida sobre el sujeto pasivo, suficiente para vencer su resistencia y por amenaza debe entenderse el anuncio de causar un mal futuro que debe ser inminente y grave.

Creemos que dentro de la amenaza queda incluida la conducta patronal manifestar al trabajador su decisión de despedirlo si se afilia a un sindicato o sino se retira del mismo.

De no presentarse violencia o amenaza la conducta será atípica aunque sea moralmente reprochable, tal es el caso sería el caso de logra la filiación o desafiliación de un sindicato a través del ofrecimiento de mejoras remunerativas o dádivas u otra clase de ventajas.

#### **5.4 Tipo subjetivo**

Para que una conducta pueda ser considerada como típica no basta que se presenten los aspectos objetivos del tipo penal sino que resulta necesario que es también se verifiquen los aspectos subjetivos del tipo (tipo subjetivo), los mismos que se refieren al mundo interno del autor y pueden adoptar la forma de dolo o culpa.

En el caso del delito que es materia de trabajo, dada la manera como está redactado el tipo legal queda claro que la conducta del sujeto activo sólo puede ser dolosa, es decir que actúa con conciencia y voluntad al coaccionar al sujeto pasivo para que se afilie o desafilie de un sindicato.

La redacción de la norma penal no admite la comisión del delito en forma culposa.

## **6. COACCIÓN PARA PRESTAR TRABAJO PERSONAL SIN LA DEBIDA RETRIBUCIÓN**

### **6.1 Descripción típica**

*“... el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a :  
2.- Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución:*

## **6.2 Bien jurídico**

En esta modalidad delictuosa el bien jurídico protegido es la libertad de trabajo.

La libertad de trabajo que puede definirse como el derecho que tiene toda persona a no ser obligada a prestar sus servicios sin su consentimiento y sin percibir la debida retribución.

Como hemos visto anteriormente, la OIT ha considerado la libertad de trabajo dentro de los derechos fundamentales en el trabajo al proscribir toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

### **La libertad de trabajo en la legislación peruana**

En el Perú, el derecho a la libertad de trabajo también tiene rango constitucional, ya que último párrafo del Artículo 23° de la Constitución establece que “*Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento*”.

### **La libertad de trabajo en los instrumentos internacionales**

El considerar la libertad de trabajo como un bien jurídico objeto de protección por el Derecho Penal, encuentra justificación no sólo en el texto constitucional, sino también en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muchos de los cuales nuestro país ha suscrito, aprobado y ratificado.

Respecto de la libertad de trabajo cabe mencionar los instrumentos internacionales siguientes:

- **Convenio N° 29**, Sobre Trabajo Forzoso (1930) aprobado por el Congreso mediante Resolución Legislativa N° 13284 del 15 de diciembre de 1959;
- **Convenio N° 105**, Sobre Abolición del Trabajo Forzoso (1957) aprobado por el Congreso mediante Resolución Legislativa N° 13467 del 19 de noviembre de 1960;

## **6.3 Tipo objetivo**

### **6.3.1 Sujeto activo**

Puede ser cualquier persona natural o el representante de una persona jurídica, que tengan la calidad de empleadores, o incluso un tercero ajeno a la relación laboral, pues, la ley no precisa que quien cometa este delito deba tener alguna calidad especial.

### **6.3.2 Sujeto pasivo**

Puede ser toda persona con capacidad de trabajar que es obligada a ello, sin importar si lo hace bajo relación de dependencia o en forma independiente.

### **6.3.3 Acción**

Consiste en obligar mediante violencia o amenaza a una persona a trabajar sin abonarle la correspondiente retribución.

La expresión “correspondiente retribución” resulta ser un elemento normativo del tipo que requiere de valoración jurídica. El texto original de este inciso hacía referencia a “la debida retribución” lo que a decir de SEIJAS RENGIFO comprendía *“tanto la no entrega de remuneración alguna, como la entrega parcial o incompleta de la misma”*.<sup>25</sup>

Creemos que en la redacción actual, la expresión “correspondiente retribución”, está referida tanto al no pago de suma alguna por los servicios prestados como a su pago en montos inferiores a la remuneración mínima vital tratándose de trabajadores dependientes.

Resulta criticable que la norma penal no haya previsto como delito contra la libertad de trabajo el comportamiento consistente en obligar a una persona por cualquier medio a prestar trabajo sin su libre consentimiento, pues, en este caso también se viola la libertad de trabajo. De presentarse este caso tendría que ser tratado como delito de coacción previsto en el artículo 151 del Código Penal.

### **6.4. Tipo subjetivo**

Dada la redacción del tipo legal, la conducta del sujeto activo debe ser dolosa persiguiendo obligar a otro a prestar su trabajo sin el pago de la respectiva remuneración.

---

<sup>25</sup> SEIJAS RENGIFO, Teresa de Jesús: Op.Cit. Pág.26

## 7. COACCIÓN PARA TRABAJAR SIN LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIALES DETERMINADAS POR LA AUTORIDAD

### 7.1 Descripción típica

“... el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a :  
3. Trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industriales determinadas por la autoridad”.

### 7.2 Bien jurídico

El bien jurídico protegido es el Derecho a la Higiene y Seguridad Ocupacional.

La higiene y seguridad ocupacional debe entenderse como el derecho que tiene toda persona de laborar en condiciones de higiene y seguridad industrial que garanticen su vida, salud e integridad física.

Las condiciones en que se preste el trabajo deben ser tales que procuren evitar que los trabajadores sufran accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, esto obliga a que el empleador respete la normatividad que sobre la materia establezca la autoridad competente.

### **La higiene y seguridad ocupacional en la legislación peruana**

La Constitución de 1993 no hace referencia alguna en forma expresa al derecho de los trabajadores a laborar en condiciones de higiene y seguridad ocupacional adecuadas, como si lo hacía su antecesora de 1979, sin embargo este derecho es reconocido a nivel interno en diversas normas administrativas.

### **La higiene y seguridad ocupacional en los instrumentos internacionales**

El considerar la higiene y seguridad ocupacionales como un bien jurídico objeto de tutela penal encuentra respaldo internacional en los instrumentos siguientes:

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Artículo 7° inciso b) aprobado mediante Decreto Ley No.22129 del 28 de marzo de 1978 ;

- **Convenio N° 115**, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo (1959), aunque el mismo no ha sido aprobado por el Perú;
- **Convenio N° 62** sobre las Prescripciones de Seguridad - Edificación (1937), aprobado por Resolución Legislativa N° 14033 del 04 de abril de 1962;
- **Convenio N° 81** sobre la Inspección del Trabajo (1947), aprobado por Resolución Legislativa N° 13284 del 01 de febrero de 1960;
- **Convenio N° 139** sobre el Cáncer Profesional (1974), aprobado por Resolución Legislativa N° 21601 del 16 de noviembre de 1976.
- **Convenio N° 152** sobre Seguridad e Higiene - Trabajos Portuarios (1979), aprobado por Resolución Legislativa N° 24668 del 19 de abril de 1988.
- **Convenio N° 155** sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981) aunque el mismo aún no ha sido aprobado por el Perú;
- **Convenio N° 187** sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2006), aunque aún no ha sido aprobado por el Perú.

### **7.3 Tipo Objetivo**

#### **7.3.1 Sujeto activo**

El sujeto activo puede ser cualquier persona, no tiene necesariamente que ser un empleador si es persona natural ni su representante si es persona jurídica. El autor incluso puede ser otro trabajador.

#### **7.3.2 Sujeto pasivo**

El sujeto pasivo en esta modalidad de delito sólo puede ser un trabajador, pues, toda persona que empieza a prestar servicios personales y subordinados para otro, cualquiera que fuere la naturaleza de los mismos o las condiciones en que los desarrolla, se convierte en trabajador, en razón que de conformidad con el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

### **7.3.3 Acción**

Consiste en utilizar la violencia o amenaza para obligar al trabajador a laborar sin las condiciones de seguridad e higiene industriales establecidas por la autoridad competente. No es necesario que el trabajador sea víctima de algún infortunio laboral, basta que exista el riesgo de sufrirlo.

Este tipo legal es una ley en blanco, ya que para su aplicación a un caso concreto debemos remitirnos a normas de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Autoridad Administrativa para las empresas que realizan determinadas actividades productivas de carácter riesgoso.

Sólo con el conocimiento de las normas reglamentarias en materia de seguridad e higiene ocupacional se podrá saber que obligaciones al respecto han sido omitidas, perfeccionándose así la figura delictiva.

Actualmente las normas reglamentarias más importantes en materia de higiene y seguridad ocupacional son las siguientes:

**Decreto Supremo N° 042-F**, Reglamento de Seguridad Industrial, del 22 de mayo de 1964;

**Resolución Suprema N° 021-83-TR**, Normas Básicas de Seguridad e Higiene en Obras de Edificación, del 23 de marzo de 1983;

**Resolución Ministerial N° 261-2001-EM-VME**, Reglamento de Higiene y Seguridad Ocupacional del Subsector Electricidad, del 18 de junio del 2001;

**Decreto Supremo N° 046-2001-EM**, Reglamento de Seguridad e Higiene Minera del 25 de julio de 2001;

**Decreto Supremo No.009-2005-TR**, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo del 28 de setiembre de 2005.

Finalmente debemos decir que al exigir el tipo legal que las normas que se incumplan “sean determinadas por la autoridad” no se incurre en delito si las disposiciones sobre higiene y seguridad en el trabajo que se infringen provienen de un convenio colectivo.

### **7.4 Tipo Subjetivo**

Es doloso, resulta necesario que el sujeto activo tenga conciencia que con su coacción está obligando a los trabajadores

a realizar sus faenas en condiciones que infringen las disposiciones sobre higiene y seguridad ocupacional dictadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Dada la redacción del tipo legal no es posible la incriminación de la forma culposa, aunque ella ponga en grave peligro la salud de los trabajadores. En este caso sólo resultarán aplicables las sanciones administrativas que la ley prevé pero no la sanción penal.

## **8. INCUMPLIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES CONSENTIDAS O EJECUTORIADAS DICTADAS POR LA AUTORIDAD COMPETENTE**

### **8.1 descripción típica**

*“al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente”*

### **8.2 Bien jurídico**

En esta modalidad delictiva no existe propiamente un bien jurídico de naturaleza laboral, lo que en realidad se pretende proteger es el cumplimiento de los mandatos de la autoridad competente, contenidos en resoluciones referidas a derechos laborales.

Podemos decir que nos encontramos frente a un caso particular de delito de violencia y resistencia la autoridad tipificado en el Artículo 368° del Código Penal, resultando ser el bien jurídico protegido la Administración Pública.

### **8.3 Tipo objetivo**

#### **8.3.1 Sujeto activo**

Dada la manera tan vaga como esta redactado el tipo penal, el sujeto activo de este delito puede ser un empleador si es persona natural, o su representantes si es persona jurídica, pero también puede ser otra persona vinculada al ámbito laboral como es el caso de los integrantes de la junta directiva de un sindicato (si se tratara de un conflicto intra o intersindical) o de un funcionario de la Administración Pública de Trabajo (caso de conflictos sobre registro sindical) a quienes la autoridad competente ha requerido de manera definitiva a cumplir con una obligación de naturaleza laboral.

### **8.3.2 Sujeto pasivo**

En este caso el sujeto pasivo directamente es el funcionario administrativo o el juez, competentes en materia laboral, cuyo mandato contenido en una resolución es incumplido.

Como consecuencia de la actitud de incumplimiento también resulta afectado en uno o varios derechos de carácter laboral el trabajador individual o la organización sindical, que después de haber seguido un proceso ante la autoridad competente y haber logrado una resolución definitiva se ven imposibilitados de hacerla cumplir por la negativa del sujeto activo.

### **8.3.3 Acción**

Consiste en el incumplimiento por parte del sujeto activo de la resolución consentida o ejecutoriada expedida por la autoridad competente.

Para la configuración de este delito, en primer lugar debemos tener en cuenta que aunque la ley no lo dice expresamente, es necesario que exista una resolución consentida o ejecutoriada que contiene un mandato de naturaleza laboral.

La Tercera Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, al resolver con fecha 09 de abril del 2003, el Expediente N° 469-2003-A, declarando fundada una cuestión previa deducida por el procesado, sostiene “...*que al no existir resolución consentida o ejecutoriada que contenga mandato judicial vigente que debe cumplir el denunciado, estamos ante la ausencia de un requisito de procedibilidad ...*”

En segundo lugar debe entenderse que la resolución consentida o ejecutoriada materia de incumplimiento fue debidamente notificada al sujeto activo, pues, de lo contrario no podría atribuírsele desobediencia a la misma.

La Sala de Apelaciones de la Corte Superior de Justicia de Lima al resolver con fecha 12 de junio de 1998, el Expediente N° 816-98, declarando nula la sentencia de primera instancia, sostiene que “... *no apareciendo de autos el requerimiento de autoridad competente, a cuyo incumplimiento procede la denuncia penal, sino obrando tan sólo a fojas cuarentiuno un requerimiento bajo distinto apercibimiento respecto de un*



*extremo de la imputación, no puede concluirse en la comisión del delito y la responsabilidad del procesado,...*”

Igualmente la citada Sala Penal al resolver mediante resolución de fecha 05 de noviembre de 1998 recaída en el Expediente N° 4813-98, declarando fundada la cuestión previa deducida por el procesado, sostiene que “ ... *que si bien el artículo 168 precitado no dispone el haber requerido al procesado bajo apercibimiento de ser denunciado por el delito de Violación contra la Libertad de Trabajo, debe haberse acreditado el conocimiento del procesado de la sentencia consentida y ejecutoriada para establecer su responsabilidad, que ello importa un requisito de procedibilidad que determina que se declare de oficio, fundada la Cuestión Previa, ...*”

En tercer lugar, debe entenderse que la “autoridad competente”, sólo puede ser la que por mandato de la ley tiene facultad para resolver en sede administrativa o judicial conflictos de trabajo.

Al respecto un sector de la doctrina nacional, partiendo de la exposición de motivos del Código Penal, considera que la autoridad competente es la Autoridad Administrativa de Trabajo; así tenemos que PEÑA CABRERA sostiene que “cuando se habla de autoridad competente, se refiere a la autoridad Administrativa de Trabajo, quien es la encargada de dictar resoluciones cuando existe incumplimiento o violación de las disposiciones legales o convencionales de trabajo, además el vínculo está vigente”<sup>26</sup>

Este criterio se encuentra hoy en día superado, pues, la competencia de la Autoridad Administrativa de Trabajo para resolver conflictos se ha reducido a un mínimo de supuestos, habiéndose por el contrario otorgado competencia de la Autoridad Judicial de Trabajo a través de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, para conocer de casi la totalidad de conflictos jurídicos laborales, se encuentre vigente o extinguido el contrato de trabajo. De acuerdo a lo explicado podemos afirmar que las resoluciones incumplidas que dan origen al delito materia de estudio pueden ser emitidas tanto por al Autoridad Administrativa de Trabajo como por el Poder Judicial.

---

<sup>26</sup> PEÑA CABRERA, Raúl: Op.Cit. Pág.663-664

SEIJAS coincidiendo con nuestra posición dice que “...la textura abierta del tipo penal permite, sin violar el principio de legalidad, que la expresión “resolución” incluya las expedidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo y las de la jurisdicción laboral”<sup>27</sup>

A diferencia de lo que ocurría en la derogada Ley N° 24514, en que el delito se configuraba cuando el empleador se resistía a reponer en el empleo al trabajador, actualmente, dada la imprecisión del tipo legal, el mandato que se incumple puede consistir en dar, hacer o no hacer, la única exigencia lógica es que esté referido a derechos laborales.

Así por ejemplo que puede consistir en la reposición de un trabajador en un puesto de trabajo (hacer), pagar beneficios sociales (dar) o cese de un acto de hostilidad (no hacer).

El contenido laboral del mandato incumplido es fundamental para la configuración de esta modalidad delictiva, por lo tanto no se configura la misma cuando un funcionario público incumple la orden de un juez de incorporar o reincorporar a una persona a determinado régimen pensionario, tal como sería el del Decreto Ley N° 20530, pues, la Sexta de las Disposiciones Complementarias, Transitorias y Finales del Texto Único Ordenado del Régimen Pensionario del Estado aprobado por Decreto Supremo N° 070-98-EF, se ha precisado que los aspectos relativos a los regímenes previsionales en general, no son de naturaleza laboral, sino de seguridad social, por este motivo, a pesar de las semejanzas que puedan existir, el incumplimiento de mandatos judiciales en materia previsional no configura delito de violación de la libertad de trabajo, mas aún si el inciso 9) del Artículo 139° de la Constitución considera como un principio de la función jurisdiccional la inaplicabilidad por analogía de la ley penal.

El incumplimiento de resoluciones judiciales en materia previsional en todo caso podrá configurar un Delito Contra la Administración Pública en la modalidad de violencia y resistencia pero nunca un delito de violación de la libertad de trabajo.

---

<sup>27</sup> SEIJAS RENGIFO, TERESA de Jesús: 28

#### **8.4 Tipo subjetivo**

Es de carácter doloso, el sujeto activo debe incumplir la resolución de la Autoridad Administrativa o Judicial, en forma intencional a pesar que está en condiciones de acatarla.

No existirá dolo, y por lo tanto no se configura este delito cuando, el sujeto pasivo no da cumplimiento a la resolución en materia de trabajo, por carecer de los medios materiales para hacerlo.

En la resolución superior de fecha 14 de mayo de 1998, recaída en el Expediente N° 498-98, la Sala Penal señaló *“No se configura en el accionar del procesado los elementos del delito instruido, si el incumplimiento del pago de los beneficios sociales al agraviado se debió a un hecho que escapaba a su voluntad y posibilidades, ya que la empresa que representaba se encontraba insolvente, de lo cual se colige que en su ánimo no existió intención o dolo de evadir o incumplir el mandato judicial”*.

Tal sería el caso del funcionario que mediante un mandato judicial es requerido al pago de remuneraciones o beneficios sociales de un servidor público pero que no cuenta con la disponibilidad presupuestal para atender el mismo. Igualmente se presenta la misma situación en los casos que se dispone la readmisión en el empleo de un servidor público y no existe plaza vacante para ello.

Creemos que en los casos antes mencionados la persona que incumple la resolución debe demostrar que no desobedece la resolución acreditando haber realizado los trámites ante la instancia correspondiente dirigidos a facilitar el cumplimiento de mandato recibido.

### **9. DISMINUCIÓN O DISTORSIÓN DE LA PRODUCCIÓN PARA CAUSAR EL CIERRE DEL CENTRO DE TRABAJO**

#### **9.1 Descripción típica**

*“...al que disminuye o distorsiona la producción “*

## **9.2 Bien jurídico**

En esta modalidad delictiva el bien jurídico protegido es el derecho al trabajo.

## **9.3 Tipo objetivo**

### **9.3.1 Sujeto activo**

Sólo puede ser el empleador si es persona natural o sus representante si es persona jurídica, pues, se requiere tener poder de dirección sobre una empresa para disponer la disminución o distorsión de la producción.

Tratándose de los representantes del empleador, éstos deberán pertenecer a los niveles más altos, personal de dirección, pues, de otra manera no puede tenerse facultad para ordenar la conducta típica descrita.

### **9.3.2 Sujeto pasivo**

Son los trabajadores, pues, es afectada su permanencia en el empleo.

### **9.3.3 Acción**

Consiste en la disminución o la distorsión de la producción. Para algunos autores como SALINAS SICCHA, el móvil no es importante, pues, “por la forma como aparece redactado el supuesto punible sólo se sanciona la simple verificación de la disminución o distorsión de la producción. Es irrelevante penalmente determinar la finalidad que tuvo o motivó el agente para proceder de ese modo”.<sup>28</sup>

Discrepamos con el criterio antes citado, pues, como bien lo dice LAMAS PUCCIO, la conducta patronal persigue: “...una situación de descalabro económico de la empresa, no sólo con fines empresariales, sino con el propósito también de extinguir la relación laboral”.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> SALINAS SICCHA, Ramiro: Op.Cit. Pág. 517

<sup>29</sup> LAMAS PUCCIO, Luis: Derecho Penal Económico, Lima: Editora Librería y Ediciones Jurídicas, Segunda Edición 1996, Pág.153.

#### **9.4. Tipo subjetivo**

Es doloso; el sujeto activo debe tener la conciencia y voluntad de realizar la conducta típica de disminución o distorsión de la producción con ánimo doloso.

Si la disminución o distorsión de la producción tuviera su origen en una decisión de estrategia empresarial equivocada, aun cuando los resultados originaran que los trabajadores pierdan su puesto de trabajo o no perciban sus remuneraciones, no se configuraría el delito materia de comentario.

### **10. SIMULACIÓN DE CAUSALES PARA EL CIERRE DEL CENTRO DE TRABAJO**

#### **10.1 Descripción típica**

*“...simula causales para el cierre del centro de trabajo...”*

#### **10.2 Bien jurídico**

En esta modalidad delictiva el bien jurídico protegido es el derecho al trabajo, pues, con la conducta del sujeto activo se priva al trabajador de su puesto de su empleo.

#### **10.3 Tipo objetivo**

##### **10.3.1 Sujeto activo**

Sólo puede ser el empleador si es persona natural o sus representantes si es persona jurídica, ya que en ejercicio de su poder de dirección están en capacidad de realizar actos dolosos que simulen causales para el cierre del centro de labores.

##### **10.3.2 Sujeto pasivo**

Son los trabajadores de una unidad productiva, pues, ven afectado su derecho al trabajo, ya que con el cierre de la empresa dejan de laborar.

##### **10.3.3 Acción**

Según el Diccionario de la lengua española *simular* significa: “representar algo fingiendo o imitando lo que no es”.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la Lengua Española Madrid: Editorial Espasa Calpe, Vigésima Segunda Edición 2001, Pág.2068.

El Capítulo VII del Título I del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No.728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No.003-97 –TR, prevé los casos de terminación del contrato de trabajo por causas objetivas que permiten al empleador cerrar el centro de labores extinguiendo la relación laboral con un trabajador en forma legal.

Para efectos de nuestra investigación, resulta importante diferenciar entre la figura penal materia de comentario y el lock – out.

MORALES, comentando una disposición similar existente en la derogada Ley No.24514, explica tal diferencia en los términos siguientes: “...resulta de interés efectuar la distinción con la figura del lock-out, cuyo alcance es más reducido y que está referido a impedir la entrada o cerrar la puerta del centro de trabajo, de tal manera que los trabajadores no puedan ingresar temporalmente a prestar servicios, y que persigue constituirse en medio de presión del empleador frente a sus servidores, para obtener determinadas modificaciones o cambios de condiciones de trabajo, de remuneraciones o simplemente como represalia. La diferencia esencial es, que la intencionalidad en este caso no está dirigida a obtener la ruptura del vínculo laboral, sino las consecuencias antes mencionadas, dentro de la permanencia de la relación laboral. En buena cuenta vendría a ser una huelga del empleador.”<sup>31</sup>

#### **10.4. Tipo subjetivo**

Es doloso; el sujeto activo debe perseguir que a través de su actuar simulado se cierre el centro de trabajo obteniendo así la extinción de las relaciones laborales.

Si el cierre del centro de labores se debiera a cualquier otra causa como es el caso de la sanción impuesta por la Autoridad Administrativa o Municipal, aún cuando el empleador fuera responsable de dicha medida por su actuar negligente e incluso doloso, si es que no ha sido su propósito lograr la extinción de las relaciones laborales no se configurará delito alguno.

---

<sup>31</sup> **MORALES CORRALES, Pedro:** La Empresa y el Delito Laboral, En: Revista Peruana de Derecho de la Empresa, No.24,Año 1987, Pág.80.

## **11. ABANDONO DEL CENTRO DE TRABAJO PARA EXTINGUIR LAS RELACIONES LABORALES**

### **11.1 Descripción típica**

*“... abandona éste para extinguir las relaciones laborales”*

### **11.2. Bien jurídico**

En esta modalidad delictiva el bien jurídico protegido es el derecho al trabajo, pues, con la conducta del sujeto activo se priva al trabajador de su puesto de empleo.

### **11.3 Tipo objetivo**

#### **11.3.1 Sujeto activo**

Sólo puede ser el empleador si es persona natural o sus representantes si es persona jurídica, pues, quien no tiene tal calidad no podría abandonar un centro de labores con la finalidad extinguir las relaciones laborales.

#### **11.3.2 Sujeto pasivo**

Son los trabajadores de una empresa, pues, sufren la pérdida de su puesto de trabajo como consecuencia de la conducta del empleador de abandonar la misma para extinguir las relaciones laborales.

#### **11.3.3 Acción**

Consiste en el retiro del empleador o de sus representantes si es persona jurídica, del centro de labores a su cargo con la finalidad de originar la extinción de las relaciones laborales sin que exista causa justificada para ello.

Según REYNA ALFARO en este delito “carece de relevancia si el agente cumplió con pagar a las víctimas el trabajo realizado o no, el injusto se centra en la violación al derecho a la estabilidad laboral que corresponde al trabajador.”<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> REYNA ALFARO, Luis: Manual de Derecho Penal Económico, Parte general y parte especial, Lima: Editora Gaceta Jurídica, Primera Edición 2002; Pág.287.

### **11.4 Tipo subjetivo**

Es doloso, el sujeto activo debe perseguir con su conducta de abandonar el centro de trabajo la extinción de la relación laboral con sus trabajadores.

## **12. LA ANTIJURIDICIDAD EN EL DELITO DE VIOLACION DE LA LIBERTAD DE TRABAJO**

Según MUÑOZ CONDE “la antijuridicidad es un juicio negativo de valor que recae sobre un comportamiento humano y que indica que ese comportamiento es contrario a las exigencias del ordenamiento jurídico.”<sup>33</sup>

La doctrina distingue entre antijuridicidad formal y material, la primera es la contradicción de la conducta con la norma jurídica, mientras que la segunda es la afección al bien jurídico protegido, sea por lesión o por puesta en peligro.

La antijuridicidad de un acto implica que el mismo configure un comportamiento típico y que no existan causas que lo puedan justificar.

De una manera genérica podemos decir que, al igual que en los demás delitos, tratándose del delito de violación de la libertad de trabajo, corresponderá al juez evaluar en cada caso concreto si se presenta algún hecho que justifique la conducta del sujeto activo, sin embargo creemos en algunos supuestos típicos las causas de justificación merecen un comentario especial.

Así por ejemplo, en la modalidad de delito de coacción para prestar servicios sin la debida retribución encontramos que el Convenio OIT N° 29 sobre trabajo forzoso (1930) en su Artículo 2° define que debe entenderse por trabajo forzoso y que conductas a pesar de tener las características del mismo no deben considerarse como tal, es decir no son antijurídicas.

“Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión *trabajo forzoso u obligatorio* designa todo trabajo o servicio exigido

---

<sup>33</sup> MUÑOZ CONDE, Francisco: Op.Cit. Pág.32.



a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

2. Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión *trabajo forzoso u obligatorio* no comprende:

- a) cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
- b) cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo;
- c) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;
- d) cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población;
- e) pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos”.

### **13. LA CULPABILIDAD EN EL DELITO DE VIOLACION LA LIBERTAD DE TRABAJO**

Para que un hecho sea considerado como delito no basta que el mismo esté tipificado como tal y que tenga la calidad de antijurídico, sino que es necesario también que su autor haya actuado con culpabilidad.

BRAMONT ARIAS TORRES nos dice que “la responsabilidad o culpabilidad es la posibilidad de atribuir un hecho desvalorado a su autor”.<sup>34</sup>

El Juez para analizar la culpabilidad del autor deberá en primer lugar determinar si el autor de la conducta típica y antijurídica, es imputable, es decir que no se encuentra afectado por anormalidad psíquica u otra afección que lo prive de la facultad de comprender el carácter delictuoso de su acto o para determinarse según esta comprensión; luego deberá valorar si el sujeto activo pudo actuar de otra manera diferente a la de atentar contra la libertad de trabajo.

#### **14. LA PENALIDAD EN EL DELITO DE VIOLACION DE LA LIBERTAD DE TRABAJO**

La pena oscila entre los dos días y los dos años, pudiendo el juzgador, dada la naturaleza del delito y el quantum de la pena, suspender su ejecución conforme al Artículo 57° del Código Penal; asimismo, podrá reservar el fallo condenatorio con arreglo a lo previsto en el Artículo 62° del Código Penal.

---

<sup>34</sup> **BRAMONT ARIAS TORRES, Luis Miguel:** “Manual de Derecho Penal – Parte General” Lima, EDDILL Tercera Edición 2005, pág. 297.

## **CAPITULO III INVESTIGACION REALIZADA**

### **1. EL PROBLEMA INVESTIGADO**

En el plano interno, el reconocimiento y protección de los derechos laborales en el Perú comenzó en la primera década del Siglo XX, llegando posteriormente a alcanzar rango constitucional en las Constituciones de 1920, 1933, 1979 y la actual de 1993, habiéndose dictado además una dispersa y hasta contradictoria legislación laboral.

En el plano externo, nuestro país es miembro la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y como tal ha suscrito, aprobado y ratificado diversos Convenios Internacionales relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo obligándose a implementar su cumplimiento, igualmente es suscriptor de numerosos convenios internacionales sobre derechos humanos los mismos que en muchos casos consideran el respeto a determinados derechos de naturaleza laboral como indispensable para que una sociedad se considere democrática.

No obstante el amplio marco jurídico de protección que aparentemente brindarían las normas antes mencionadas a los derechos laborales fundamentales, (aquellos reconocidos como tales por la OIT), nos encontramos que en la realidad jurídico-social existe un alto grado de desprotección de los mismos, resultando por ello necesario investigar los factores y las causas que determinan por qué el bien jurídico “derechos fundamentales en el trabajo” no es objeto de una adecuada protección penal en el Perú.

Es a partir de esta motivación que nuestro proyecto de investigación ha sido estructurado sobre la base de identificar como problema fundamental de estudio lo siguiente:

¿Qué factores determinan y que condiciones contribuyen a que no exista en el Perú una adecuada criminalización de las conductas lesivas a los derechos laborales fundamentales?

## 2. TIPO DE INVESTIGACION

Según SOLIS ESPINOZA (1) la investigación jurídica puede ser de tres tipos: jurídico formal, jurídico social y de carácter integral. La investigación realizada por nosotros se ubica dentro del campo de la investigación jurídico social, pues, se realizó respecto de hechos que se presentan en la realidad social y que tienen interrelación con el derecho.

Por otro lado, nuestra investigación es un estudio explicativo, pues, ha buscado determinar cuales son las causas que originan que en nuestro ordenamiento jurídico no exista una adecuada criminalización de las conductas que atentan contra los derechos fundamentales en el trabajo; así como explicar las consecuencias de tal situación de desprotección.

Finalmente la investigación realizada es de carácter aplicado, porque como consecuencia de ella se formula aportes para el perfeccionamiento de nuestro ordenamiento jurídico penal en materia protección de los derechos fundamentales en el trabajo.

## 3. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

La información se ha obtenido a través de la técnica del **análisis documental**. Se recogió información de los libros de registro de juzgados y salas penales de la Corte Superior de Justicia de Lima, igualmente se revisó los proyectos de ley presentados al Congreso de la República respecto de conductas lesivas a derechos laborales; así también se revisó los Convenios de la OIT relacionados a los derechos fundamentales en el trabajo, la legislación nacional, legislación extranjera, jurisprudencia y doctrina existente sobre el tema materia de investigación.

---

<sup>1</sup> SOLÍS ESPINOZA, Alejandro: Metodología de la Investigación Jurídico Social, 2da. Edición 2001. Pág. 52.

#### **4. UNIVERSO Y MUESTRA**

El universo es el total de elementos objeto de estudio mientras que la muestra porción del universo que se toma como materia de estudio.

Para nuestra investigación el universo fue la Corte Superior de Justicia de Lima y la muestra 29 Juzgados Penales con Reos Libres y las 06 Salas Penales con Reos Libres, sin embargo debemos dejar constancia que en dicha Corte sólo los órganos jurisdiccionales que procesan a reos libres tienen competencia para conocer de los delitos contra la libertad de trabajo, en que se sanciona conductas contrarias a los derechos laborales, por lo que en la práctica, la población y la muestra coinciden.

El ámbito temporal sobre el que se desarrolló la investigación fue el de la actuación de los organismos antes indicados durante el periodo 2003, 2004 y 2005.

#### **5. RECOLECCION DE INFORMACION**

El proceso de recolección de información para el trabajo de campo comprendió las acciones siguientes:

- a) Se recopiló normas legales de carácter penal como laboral, por constituir instrumentos necesarios para sustentar y explicar las variables.
- b) Se procedió a la clasificación y análisis de las normas recopiladas las mismas que fueron analizadas desde un punto de vista histórico y desde otro actual.

Desde un punto de vista histórico se estudió la evolución de la protección de los derechos fundamentales en el trabajo, en la legislación peruana.

Desde un punto de vista actual se analizó los elementos constitutivos del tipo legal de violación de la libertad de trabajo determinándose la existencia de deficiencias y vacíos en la manera como está regulado en el artículo 168 del Código Penal vigente.

- c) Se recopiló y analizó la legislación penal sobre el tema de los países de América Latina y en España a efectos de conocer cual es el

tratamiento de los delitos contra los derechos laborales en el derecho comparado, y de ser el caso tomarla como ejemplo para alguna propuesta de reforma legislativa en nuestro país.

- d) Se recopiló y analizó los Convenios de la OIT relativos a los derechos fundamentales en el trabajo teniendo en cuenta que en algunos de estos convenios se recomienda la penalización de ciertas acciones contrarias a los derechos laborales fundamentales.
- e) Se recopiló y analizó los proyectos de ley presentados ante el Congreso de la República para penalizar conductas lesivas a los derechos laborales, accediéndose a los Proyectos de Ley siguientes :
- ◆ **Proyecto de Ley No.06913** presentado el 27 de mayo del 2003, por el Congresista Alcides Chamorro Balbín, para modificar el artículo 168 del Código Penal, en el sentido de sancionar a quien no paga o retiene las remuneraciones, pensiones e indemnizaciones de los trabajadores o no entrega al destinatario las efectuadas por mandato legal o judicial. El estado actual de este proyecto es de archivado.
  - ◆ **Proyecto de Ley No. 03344** presentado el 11 de julio del 2002, por el Congresista Risco Montalván para modificar el artículo 168 del Código Penal, aumentando las penas para los empleadores que ejerzan coacción sobre los trabajadores así como amplia los supuestos típicos de conductas sancionables como delitos contra la libertad de trabajo. El estado actual de este proyecto es de archivado.
  - ◆ **Proyecto de Ley No. 02863** presentado el 15 de mayo del 2002, por el Congresista Juan de Dios Ramírez Canchari, para modificar el artículo 168 del Código Penal, en el sentido de sancionar las conductas con el objeto de afectar la continuidad de las actividades sindicales. Este proyecto fue retirado por su autor.
  - ◆ **Proyecto de Ley No.03372** presentado por el Congresista Javier Diez Canseco, para modificar el artículo 323 del Código Penal, este proyecto en el inciso 7 del artículo propuesto sanciona la discriminación en el acceso, permanencia y ascenso en el empleo.  
Este proyecto se agrupó con otras iniciativas legislativas convirtiéndose en la Ley N° 28867 que modificó el artículo 322 del Código penal y contradictoriamente prescindió de hacer referencia al tema laboral.

- f) Se procedió a recopilar y analizar información de campo sobre procesos penales por delito de violación de la libertad de trabajo seguidos ante Juzgados y Salas Penales de la Corte Superior de Justicia de Lima para lo cual se revisó libros de registro y expedientes judiciales en los 29 Juzgados Penales para Reos Libres y en las 06 Salas Superiores para Reos Libres.

Para la obtención de datos provenientes de los libros de registro de juzgados y salas laborales se aplicó una ficha de recolección de datos elaborada especialmente para tal fin.

## 6. CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS

Para el desarrollo de nuestra investigación se formuló la hipótesis siguiente:

**Los factores que probablemente determinan que no exista en el Perú una adecuada criminalización de las conductas lesivas a los derechos fundamentales en el trabajo tienen naturaleza: jurídico positivo y político criminal**

Con relación a la hipótesis se identificó variables independientes y dependientes.

### 6.1 Variables independientes

Fueron de dos clases de índole jurídico positivo, relativas a la redacción de las normas jurídicas sobre la materia y de índole político criminal, relativas a la actitud del Estado respecto al perfeccionamiento de las normas legales destinadas a sancionar los delitos contra el orden laboral, especialmente los que afecten los derechos fundamentales en el trabajo.

**6.1.1 Variable de índole jurídico positivo:** La normatividad jurídico penal vigente no protege los derechos fundamentales en el trabajo, pues, en algunos casos los supuestos previstos en la ley son insuficientes y en otros simplemente no existe norma penal alguna.

Se comprobó lo siguiente:

- a) **Vacíos:** el tipo legal no protege a todos los derechos fundamentales en el trabajo.  
No existe norma alguna que tipifique como delito la explotación del trabajo infantil ni la discriminación en el trabajo, en este

último caso si bien el artículo 323 del Código penal modificado por la Ley No.28867 del 08 de agosto tipifica el delito de discriminación no hace mención alguna a la que pudiera producirse en relación al empleo.

- b) **Deficiencias:** en el caso de los derechos fundamentales en el trabajo encontramos que la libertad sindical y la prohibición de trabajo forzoso encuentran alguna protección en los incisos 1, 2 y 3 del artículo 168 del Código Penal modificado por el Decreto Legislativo No.857, pero en la práctica encontramos que la protección penal, resulta ineficaz, pues, se contempla supuestos de lesión muy restrictivos, como el hecho que el delito se cometa mediante violencia o amenaza, situaciones que se presentan de manera muy escasa y difíciles de probar.

**6.1.2 Variable de índole político criminal:** El Estado Peruano no muestra ningún interés por establecer una estrategia de represión de los delitos que atentan contra los derechos laborales fundamentales.

Se comprobó lo siguiente:

- a) Que ninguno de los proyectos presentados ha sido aprobado y por el contrario se encuentran paralizados en su trámite o han sido retirados.
- b) Que ninguno de los proyectos presentados provenía del Poder Ejecutivo, sino de iniciativas personales de congresistas vinculados a la actividad sindical o la oposición.
- c) Que no existe voluntad por implementar medidas destinadas a reprimir penalmente la explotación del trabajo forzoso (Convenio OIT No.29) y la explotación del trabajo infantil (Convenio OIT No.182), pues, no existen proyectos al respecto.

## 6.2 Variable dependiente

No existe en la práctica una real sanción por el Poder Judicial de los delitos que afectan los derechos fundamentales en el trabajo.

Se comprobó lo siguiente:

- a) Que judicialmente se procesó muy pocos casos de delitos contra la libertad de trabajo, pues, durante los años 2003, 2004 y 2005 en los Juzgados Penales para Reos Libres de la Corte Superior de



Lima sólo se presentaron 181 procesos penales, mientras que las Salas Penales Superiores sólo conocieron de 113 causas.

**Ver. CUADRO No.01**

**CUADRO No.01**

Situación cuantitativa de los procesos por delito de violación de la libertad de trabajo en los juzgados penales para reos libres del Distrito Judicial de Lima

<b>Nº</b>	<b>JUZGADO</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>TOTAL</b>
1	SEGUNDO	1	3	1	5
2	QUINTO	3	2	2	7
3	SEXTO	3	7	3	13
4	OCTAVO	4	6	3	13
5	NOVENO	2	0	3	5
6	DECIMO PRIMER	2	5	1	8
7	DECIMO SEGUNDO	2	2	3	7
8	DECIMO CUARTO	4	1	2	7
9	DECIMO QUINTO	3	2	2	7
10	DECIMO SEPTIMO	2	1	4	7
11	VIGESIMO	4	2	3	9
12	VIGESIMO PRIMER	3	3	3	9
13	VIGESIMO TERCER	0	1	1	2
14	VIGESIMO QUINTO	0	2	2	4
15	VIGESIMO SEXTO	1	4	0	5
16	VIGESIMO SEPTIMO	2	4	1	7
17	VIGESIMO NOVENO	2	2	1	5
18	TRIGESIMO	2	2	0	4
19	TRIGESIMO PRIMER	2	2	3	7
20	TRIGESIMO TERCER	2	1	3	6
21	TRIGESIMO QUINTO	2	1	0	3
22	TRIGESIMO SEXTO	1	1	0	2
23	TRIGESIMO SEPTIMO	2	2	4	8
24	TRIGESIMO NOVENO	1	2	3	6
25	CUADRAGESIMO	2	2	1	5
26	CUADRAGESIMO PRIMER	1	1	2	4
27	CUADRAGESIMO SEGUNDO	0	1	2	3
28	CUADRAGESIMO TERCER	0	2	7	9
29	CUADRAGESIMO SEPTIMO	0	3	1	4
	<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>67</b>	<b>61</b>	<b>181</b>

## CUADRO No.02

Situación cuantitativa de los procesos por delito de violación de la libertad de trabajo en las salas penales para reos libres del Distrito Judicial de Lima.

SALAS PARA REOS LIBRES	AÑO 2003	AÑO 2004	AÑO 2005	TOTAL
PRIMERA	24	10	8	42
SEGUNDA	7	2	2	11
TERCERA	5	9	6	20
CUARTA	12	2	5	19
QUINTA	11	0	0	11
SEXTA	2	1	7	10
<b>TOTAL EXPEDIENTES</b>	<b>61</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>113</b>

- b) Que en la Corte Superior Justicia de Lima durante los años 2003, 2004 y 2005, en los procesos seguidos bajo la calificación de delito de violación de la libertad de trabajo presentaron las modalidades siguientes: modalidad de incumplimiento de resoluciones consentidas y/o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente (Juez de Trabajo) el 97.24%, modalidad de trabajo en condiciones peligrosas 0.55%, modalidad de acciones para causar insolvencia de la empresa 1.10% ; además se encontró que un 0.55% por impedimento de tránsito en el lugar de trabajo y 0.55% por incumplimiento de depósitos de compensación por tiempo de servicios y pago de aportes a la Administradora de Fondos de Pensiones AFP, debiendo precisarse que estas dos últimas modalidades no están tipificadas como delito en el artículo 168 del Código Penal modificado por el Decreto Legislativo No.857.

## CUADRO No.03

Situación cualitativa y cuantitativa por modalidad de los procesos por delito de violación de la libertad de trabajo en el Distrito Judicial de Lima

MODALIDAD	N	%
INCUMPLIMIENTO DE RESOLUCIONES CONSENTIDAS DICTADAS POR LA AUTORIDAD COMPETENTE	176	97.24%
TRABAJO EN CONDICIONES PELIGROSAS	1	0.55%
ACCIONES PARA CAUSAR LA INSOLVENCIA DE LA EMPRESA	2	1.10%
IMPEDIMENTO DE TRANSITO EN LUGAR DEL TRABAJO	1	0.55%
INCUMPLIMIENTO DE DEPOSITOS DE CTS Y PAGO DE APORTES DE AFP	1	0.55%
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>100.00%</b>

- c) Que en la Corte Superior de Lima durante los años 2003, 2004 y 2005 las personas procesadas como sujetos activos del delito de violación de la libertad de trabajo se distribuyen de la manera siguiente: el 88% fueron representantes de personas jurídicas, el 6.63% funcionarios municipales, el 4.42 % personas naturales que actuaban como empleadores y el 0.55% personas que no tenían la calidad de empleador.

**CUADRO No.04**

Situación cualitativa y cuantitativa de los sujetos activos del delito de violación de la libertad de trabajo.

<b>SUJETO ACTIVO</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR PERSONA JURIDICA	160	88.40%
FUNCIONARIOS MUNICIPALES	12	6.63%
PERSONA NATURAL	8	4.42%
NO TIENE CALIDAD DE EMPLEADOR	1	0.55%
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>100.00%</b>

- d) Se comprobó que en la Corte Superior de Justicia de Lima durante los años 2003, 2004 y 2005, en los procesos por delito de violación de la libertad de trabajo los agraviados tuvieron las calidades siguientes el 97.24% trabajadores con el vínculo laboral disuelto, el 0.55% personas sin vínculo laboral con el procesado y el 2.21% trabajadores cesantes.

**CUADRO No.05**

Situación cualitativa y cuantitativa de los sujetos pasivos del delito de violación de la libertad de trabajo

<b>SUJETO PASIVO</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
TRABAJADOR CON VINCULO LABORAL TERMINADO	176	97.24%
PERSONA SIN VINCULO LABORAL CON EL DEMANDADO	1	0.55%
TRABAJADOR CESANTE	4	2.21%
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>100.00%</b>

- e) Se comprobó que en la Corte Superior de Justicia de Lima durante los años 2003, 2004 y 2005 ninguna persona fue condenada a una pena privativa de la libertad efectiva, por la comisión del delito de violación de la libertad de trabajo.

## **7. COMPROBACION DE LA HIPOTESIS**

Con los resultados de la investigación presentados y los cuadros anexos se demuestra que en el Perú no existe una adecuada protección de los derechos fundamentales en el trabajo, debido que no se ha efectuado una criminalización primaria o existe una defectuosa tipificación como delitos de las conductas lesivas a estos derechos, en razón que el Estado no muestra interés por perfeccionar la legislación penal para sancionar las conductas contrarias a los derechos antes mencionados.

Igualmente a nivel judicial se aprecia que el número de causas sobre delitos de violación de la libertad de trabajo son escasas, y en todos los casos estudiados se ha podido comprobar que cuando se ha dictado sentencia condenatoria la misma nunca ha sido una pena privativa de la libertad efectiva.

## CAPITULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### SUB-CAPITULO 1

#### CONCLUSIONES

1. En el Perú no existe una adecuada protección penal de los derechos fundamentales en el trabajo debido a que las conductas lesivas a estos derechos no están tipificadas como tales o de lo contrario adolecen de una deficiente tipificación.
2. Los factores que determinan que en el Perú no exista una adecuada criminalización de las conductas lesivas a los derechos laborales fundamentales son de naturaleza jurídico positivo y político criminal.  
**Jurídico Positivo:** Porque las disposiciones legales vigentes evidencian una falta de tipicidad o deficiencias de tipo legal para la protección de los derechos fundamentales en el trabajo;  
**Político Criminal:** Porque la realidad nos demuestra que existe desinterés por parte del Estado para establecer una estrategia que permita sancionar efectivamente los comportamientos que atentan contra los derechos fundamentales en el trabajo;
3. El Código Penal de 1991 tiene un deficiente tratamiento de los delitos contra los derechos fundamentales en el trabajo, pues, en el Capítulo VII Violación de la Libertad de Trabajo, incluido en el Título IV Delitos Contra la Libertad, sólo protegen algunos de estos derechos y de una manera imperfecta, pues, los supuestos típicos se circunscriben mayoritariamente a la coacción, sin tener en cuenta que ésta no es la forma más común como se atenta contra los mencionados derechos.

4. No existe una tipificación integral de los delitos contra el orden laboral, dentro de los cuales se encuentran los derechos fundamentales en el trabajo, ya que en nuestro Código Penal carece de un Título denominado Delitos contra el Orden Laboral.
5. Existe un deficiente tratamiento en las sanciones de los delitos contra los derechos laborales, pues, la pena es única para todas la modalidades sin tener en cuenta que las misma debe variar en razón del daño al bien jurídico que se protege.

## **SUB-CAPITULO 2**

### **RECOMENDACIONES**

#### 1.- Sobre protección penal de los Derechos Laborales

Se recomienda derogar el Capítulo VII –Violación de la Libertad de Trabajo- del Título IV Delitos contra la Libertad; que contiene el artículo 168° del Código Penal en el cual se sancionan algunas conductas contrarias a los derechos laborales fundamentales; y en su reemplazo establecer en la parte especial de dicho Código un título específico denominado Delitos Contra los Derechos Laborales o en su defecto promulgar una ley especial de protección penal de los derechos fundamentales en el trabajo para lo cual se adjunta un proyecto.

Esta propuesta encuentra respaldo en los siguientes instrumentos:

- Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 23° inciso 1); aprobada por el Perú mediante Resolución Legislativa No.13282 del 16 de diciembre de 1959
- Constitución Política del Estado, Artículo 22°;
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Artículo 6° inciso 1) aprobado mediante Decreto Ley No.22129 del 28 de marzo de 1978;.

#### 2.- Sobre protección penal del derecho a la libertad sindical y negociación colectiva.

Se recomienda la tipificación como delito de aquellas conductas realizadas por una persona (empleador o no) que mediante violencia, amenaza de cualquier naturaleza, engaño o abuso de la necesidad de empleo, impidan o limiten el ejercicio del derecho de libertad sindical.

Esta propuesta encuentra respaldo en los instrumentos siguientes:

- Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 23° inciso 4) aprobada por el Perú mediante Resolución Legislativa No.13282 del 16 de diciembre de 1959;
- Constitución Política del Estado, Artículo 28° inciso 1) y 42;
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Artículo 8°;
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 87, sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1949); aprobado Resolución Legislativa No.13281 del 15 de diciembre de 1959 ;
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 98, sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva (1949); aprobado Resolución Legislativa No.14712 del 18 de noviembre de 1963 ;
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 151, sobre Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública (1978), ratificada por la Décima Séptima Disposición Transitoria de la Constitución Política de 1979 .

### 3.- Sobre protección penal contra el trabajo forzoso

Se recomienda tipificar como delito toda conducta realizada por una persona (empleador o no) que mediante violencia o amenaza de cualquier naturaleza, o aprovechándose de la necesidad del empleo, exige a otro el prestar servicios contra su voluntad; o sin la correspondiente retribución o abonando ésta en montos inferiores al mínimo legal establecido por la ley.

Esta propuesta tiene respaldo en los instrumentos siguientes:

- Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 23°; aprobada por el Perú mediante Resolución Legislativa No.13282 del 16 de diciembre de 1959
- Constitución Política del Estado, Artículo 23° último párrafo;



- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Artículo 6° inciso 1); aprobado mediante Decreto Ley No.22129 del 28 de marzo de 1978;
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Artículo 8°;
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 29 sobre Trabajo Forzoso (1930); aprobado por Resolución Legislativa N° 13284 del 15 de diciembre de 1959;
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 105 sobre Abolición del Trabajo Forzoso (1957); aprobado por Resolución Legislativa N° 13467 del 19 de noviembre de 1960.

#### 4.- Protección de contra la discriminación en el empleo

Se recomienda tipificar como delito la conducta del empleador que incurra respecto de sus trabajadores en actos de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.

Esta propuesta tiene respaldo en los siguientes instrumentos:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 1° aprobada por el Perú mediante Resolución Legislativa No.13282 del 16 de diciembre de 1959;
- Constitución Política del Estado, Artículo 2° inciso 2);
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 100, sobre Igualdad de Remuneración (1951); aprobado por Resolución Legislativa N° 13284 del 15 de diciembre de 1959;
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 111, sobre Discriminación en el Empleo (1998), aprobado por Decreto Ley N° 17687 del 06 de junio de 1969.

#### 5.- Protección penal del trabajo infantil

Se recomienda tipificar como delito la conducta de toda persona que mediante violencia, amenaza, engaño o aprovechándose del estado de necesidad o de abandono moral y material en que se encuentre un menor de dieciocho años, explote el trabajo del menor en labores que

por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe su vida, salud, su moralidad o seguridad.

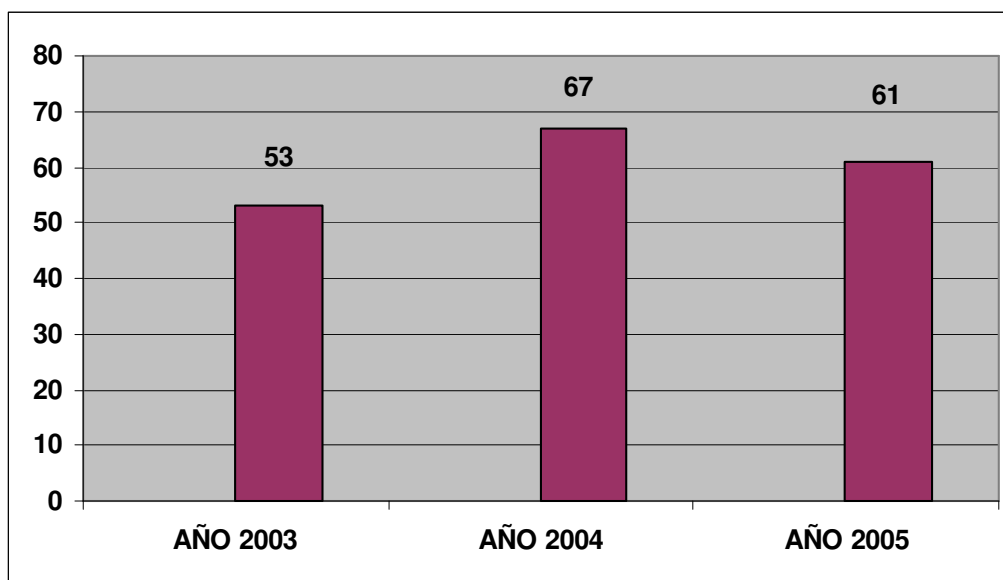
Esta propuesta tiene respaldo en los instrumentos siguientes:

- Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 25° inciso 2) aprobada por el Perú mediante Resolución Legislativa No.13282 del 16 de diciembre de 1959;
- Constitución Política del Estado, Artículo 23° primer párrafo;
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 138, sobre Edad Mínima de Admisión en el Empleo; aprobado por el Congreso mediante Resolución Legislativa N° 27453 del 11 de mayo de 2001;
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 182, sobre Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación; aprobado por el Congreso mediante Resolución Legislativa N° 27543 del 26 de octubre de 2001;
- Convención sobre los Derechos del Niño, Artículo 32°, aprobado por Resolución Legislativa N° 25278 del 03 de agosto de 1990, Instrumento de Ratificación del 14 de agosto de 1990.

# GRÁFICOS

**GRAFICO N° 01**

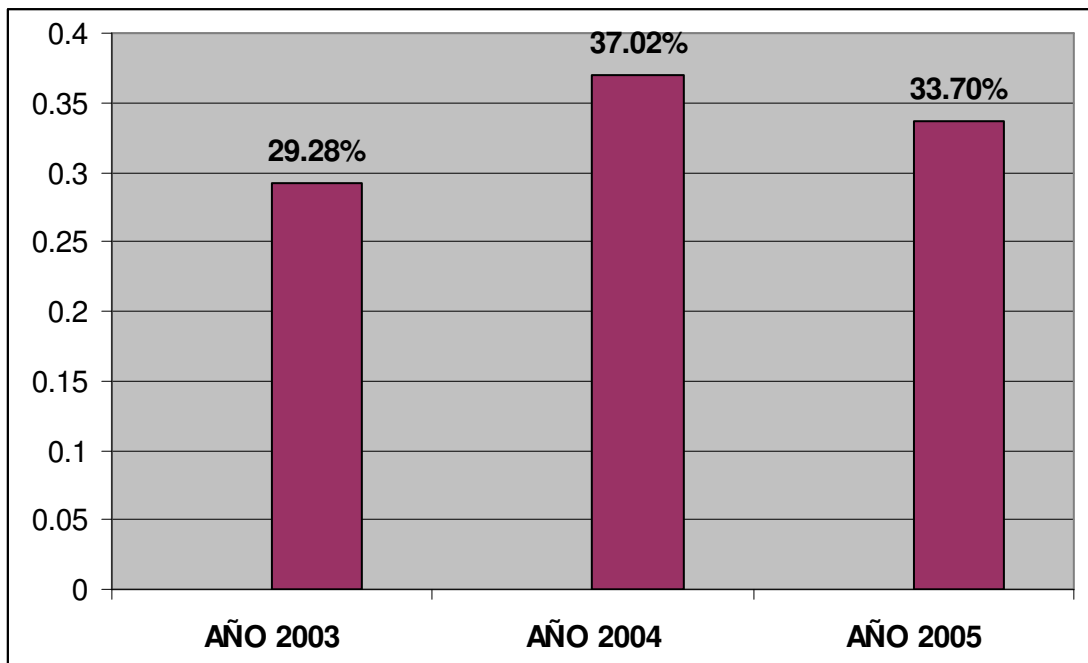
**SITUACION CUANTITATIVA DE LOS PROCESOS POR DELITOS DE VIOLACION DE LA LIBERTAD DE TRABAJO EN LOS JUZGADOS PENALES PARA REOS LIBRES DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA DURANTE EL PERIODO 2003-2005**



<b>PERIODOS REVISADOS</b>	<b>CANTIDAD</b>
AÑO 2003	53
AÑO 2004	67
AÑO 2005	61
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>

GRAFICO N° 02

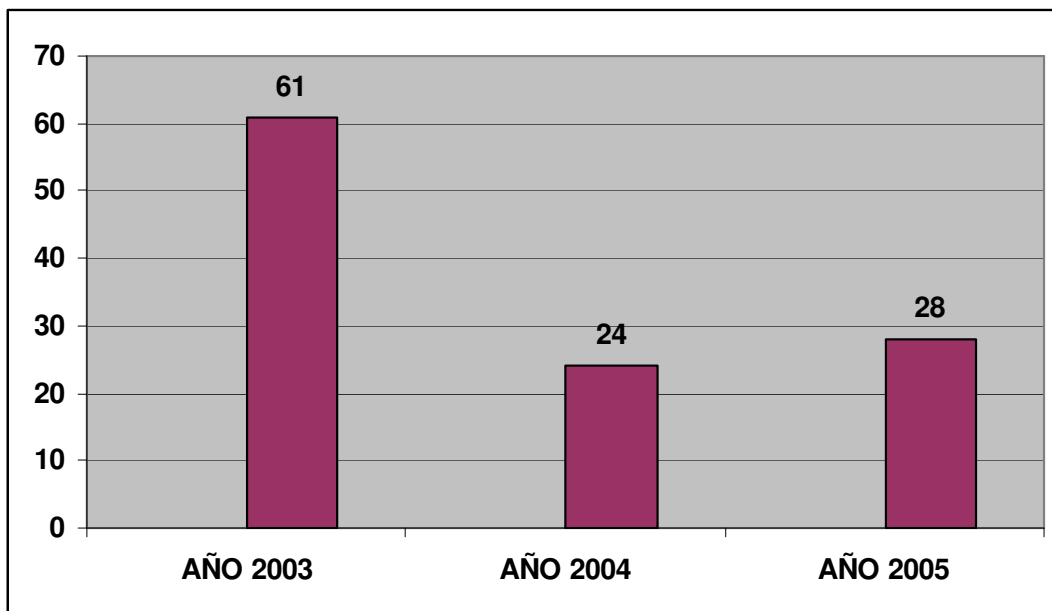
**SITUACION PORCENTUAL DE LOS PROCESOS POR DELITO DE VIOLACION DE LA LIBERTAD DE TRABAJO EN LOS JUZGADOS PENALES PARA REOS LIBRES DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA DURANTE EL PERIODO 2003-2005**



PERIODOS REVISADOS	PORCENTAJE
AÑO 2003	29.28%
AÑO 2004	37.01%
AÑO 2005	33.70%
<b>TOTAL</b>	<b>100.00%</b>

GRAFICO N° 3

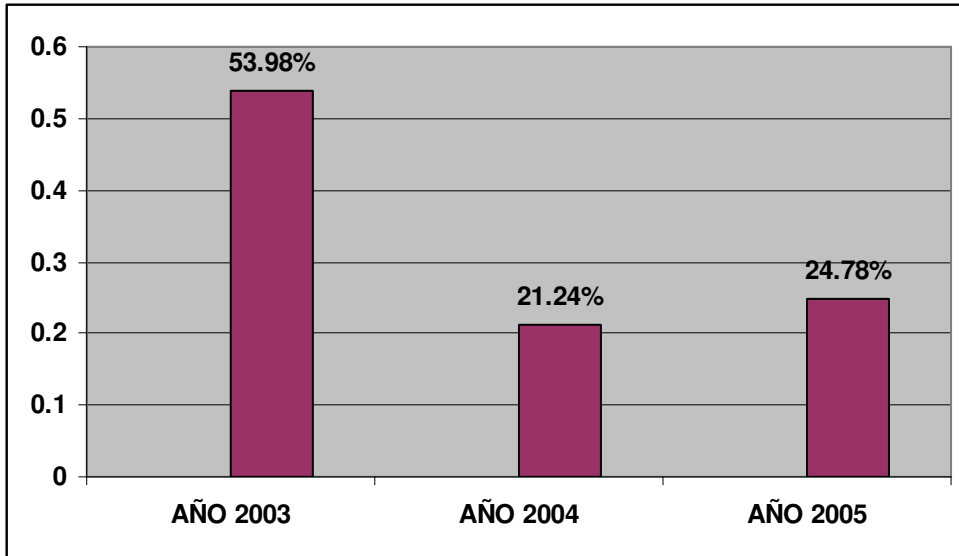
**SITUACION CUANTITATIVA DE LOS PROCESOS POR DELITO DE VIOLACION DE LA LIBERTAD DE TRABAJO EN LAS SALAS PENALES PARA REOS LIBRES DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA DURANTE EL PERIODO 2003-2005**



PERIODOS REVISADOS	CANTIDAD DE PROCESOS
AÑO 2003	61
AÑO 2004	24
AÑO 2005	28
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>

**GRAFICO N° 4**

**SITUACION PORCENTUAL DE LOS PROCESOS POR DELITO DE VIOLACION DE LA LIBERTAD DE TRABAJO EN LAS SALAS PENALES PARA REOS LIBRES DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA DURANTE EL PERIODO 2003-2005**



<b>PERIODOS REVISADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
AÑO 2003	53.98%
AÑO 2004	21.24%
AÑO 2005	24.78%
<b>TOTAL</b>	<b>100.00%</b>

GRAFICO N° 5

**SITUACION CUANTITATIVA DE LOS PROCESOS POR DELITO DE VIOLACION DE LA LIBERTAD DE TRABAJO POR JUZGADOS PENALES PARA REOS LIBRES DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA DURANTE EL PERIODO 2003-2005**

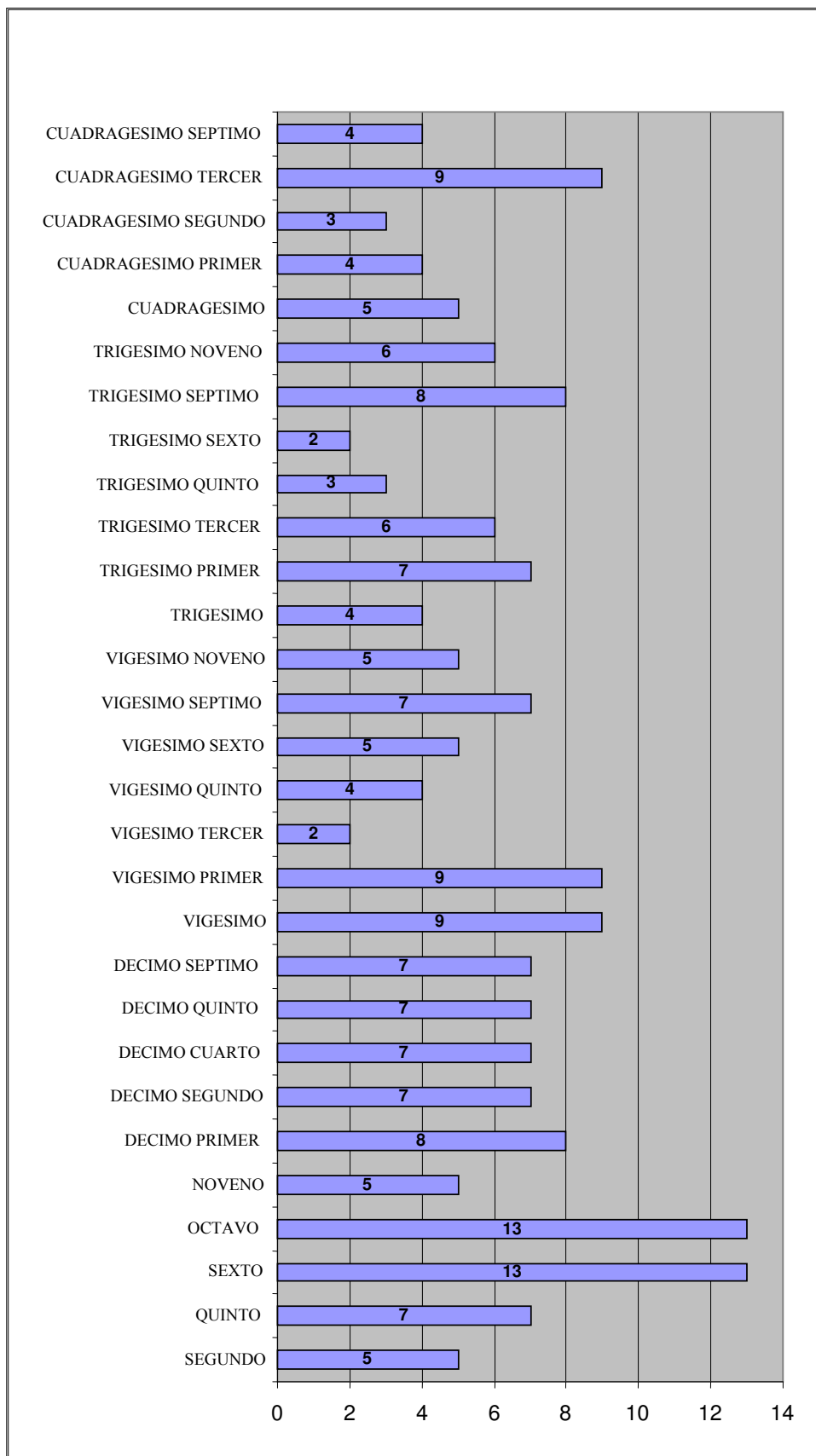




GRAFICO N° 6

SITUACION CUANTITATIVA DE LOS PROCESOS POR DELITO DE VIOLACION DE LA LIBERTAD DE TRABAJO POR SALAS PENALES PARA REOS LIBRES DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA DURANTE EL PERIODO 2003-2005

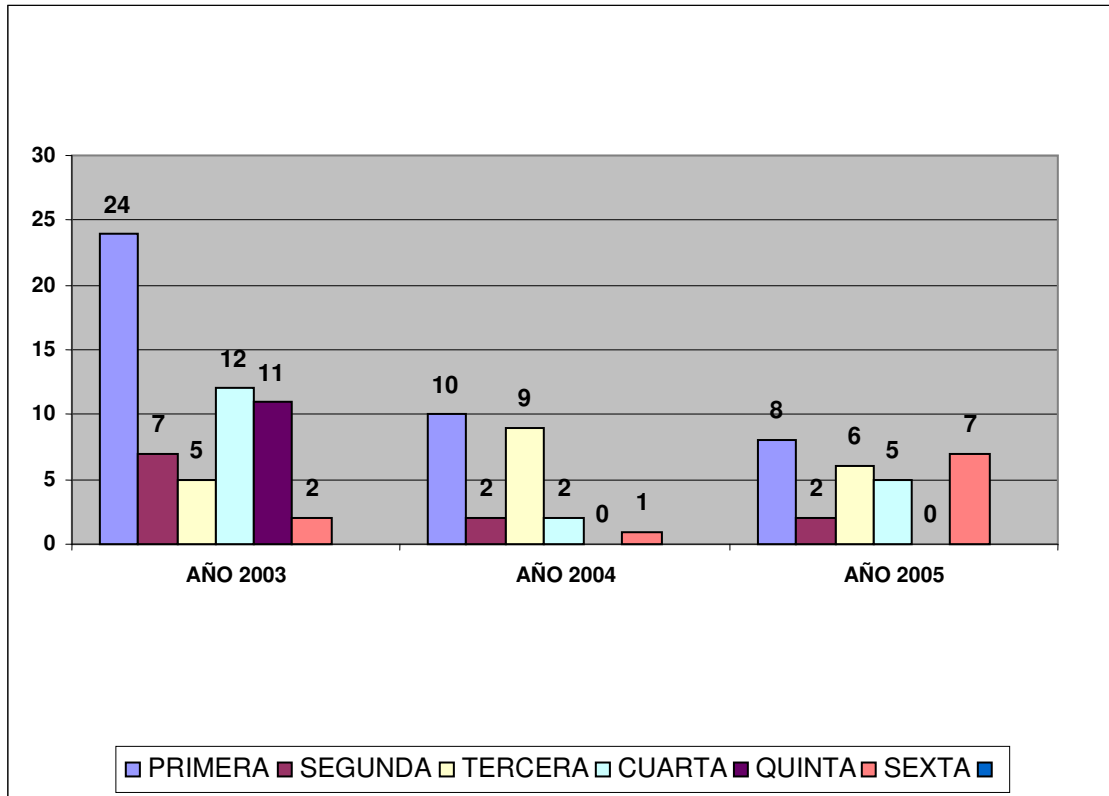
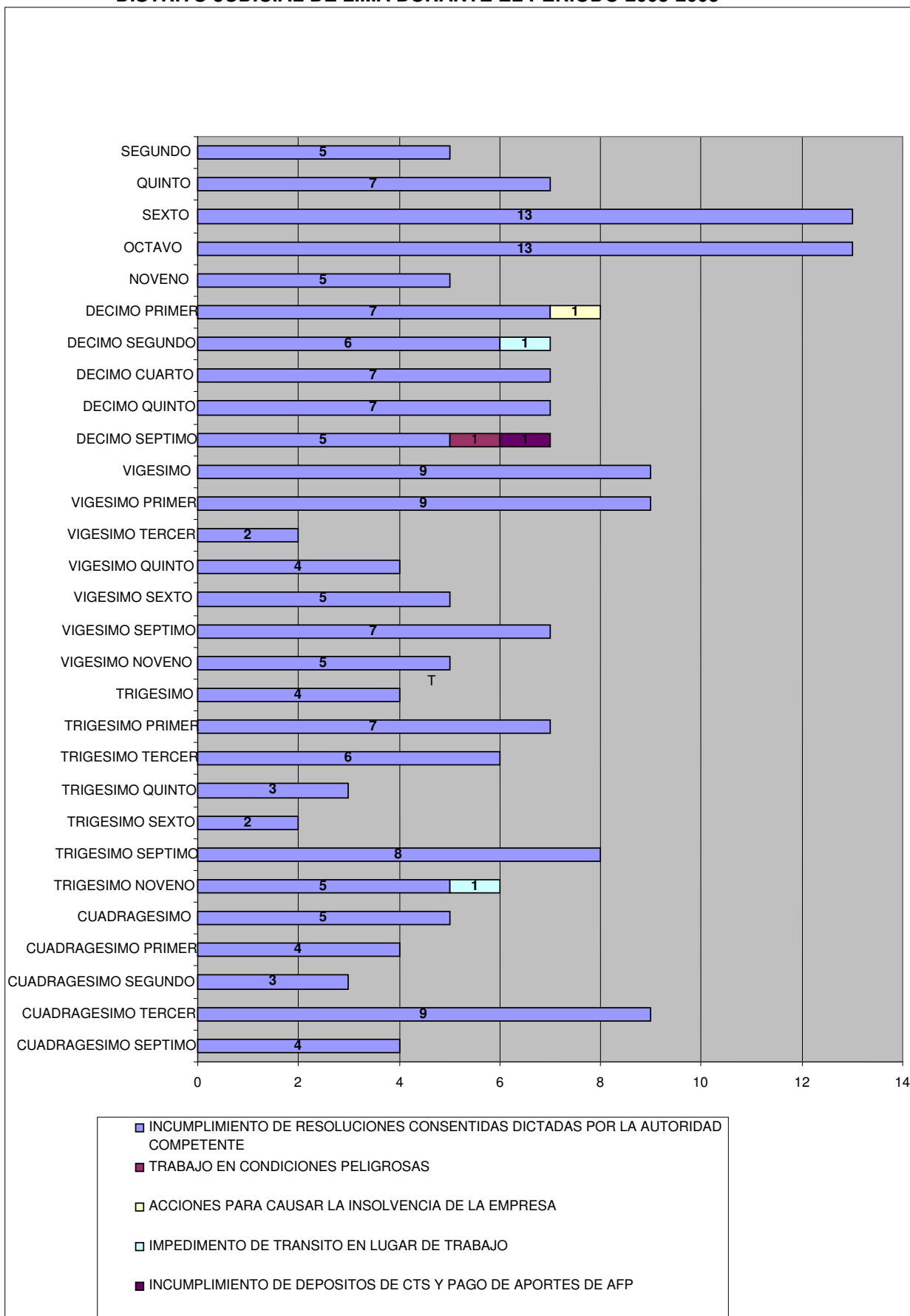


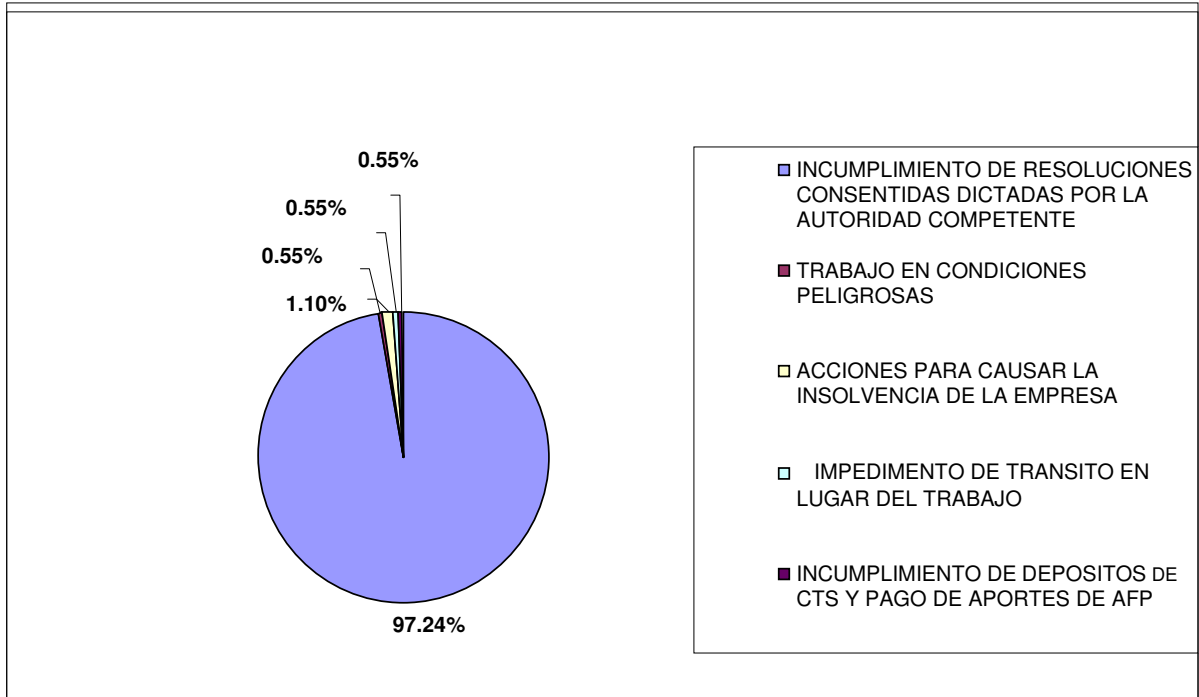
GRAFICO N° 7

**SITUACION CUANTITATIVA POR MODALIDAD DEL DELITO DE VIOLACION DE LA LIBERTAD DE TRABAJO EN LOS JUZGADOS PENALES PARA REOS LIBRES DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA DURANTE EL PERIODO 2003-2005**



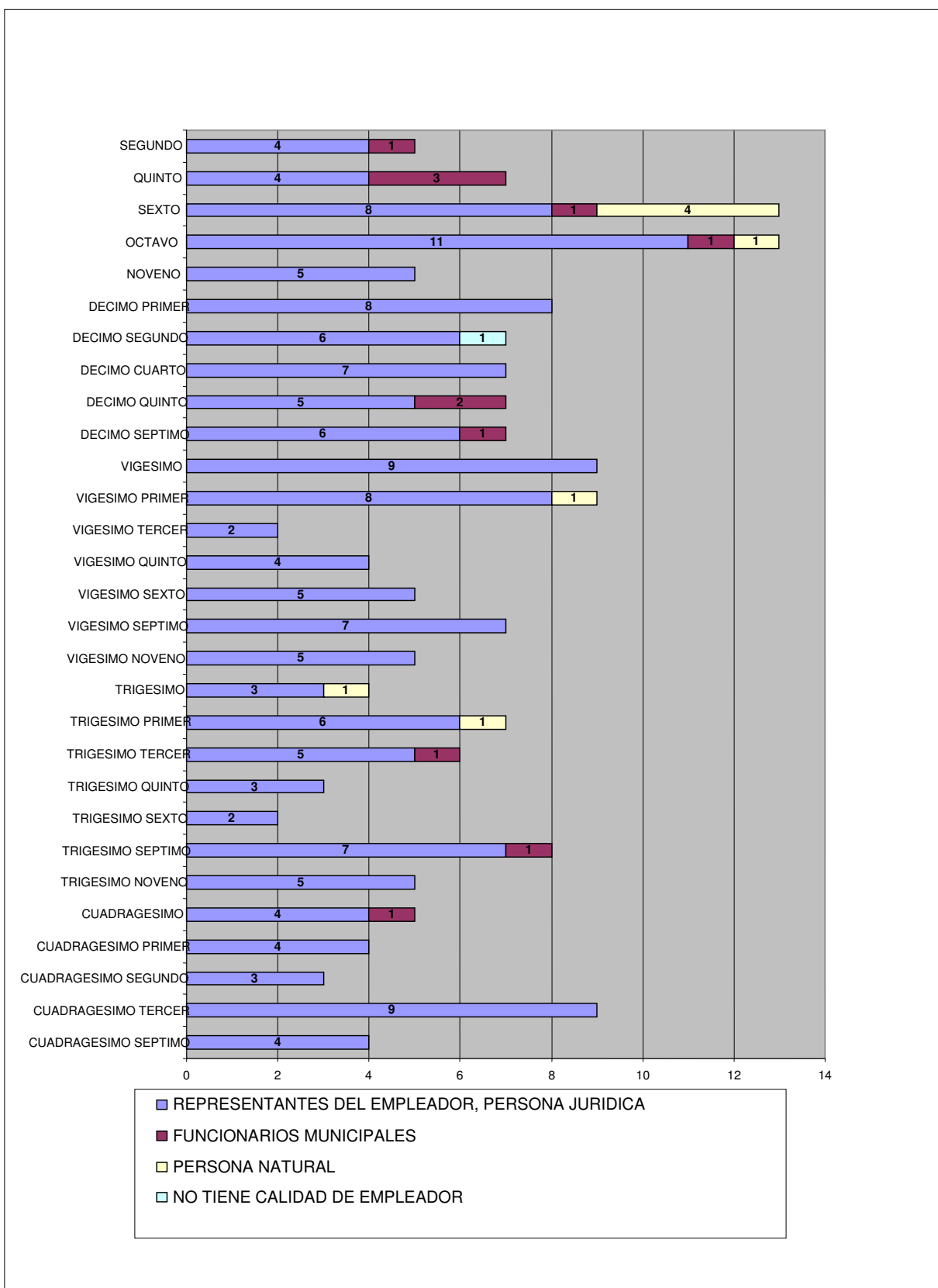
**GRAFICO N° 8**

**SITUACION PORCENTUAL POR MODALIDAD DEL DELITO DE VIOLACION DE LA LIBERTAD DE TRABAJO EN LOS JUZGADOS PENALES PARA REOS LIBRES DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA DURANTE EL PERIODO 2003-2005**



**GRAFICO N° 9**

**SITUACION CUANTITATIVA POR SUJETO ACTIVO DEL DELITO DE VIOLACION DE LA LIBERTAD DE TRABAJO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA DURANTE EL PERIODO 2003-2005**



**GRAFICO N° 10**

**SITUACION PORCENTUAL POR SUJETO ACTIVO DEL DELITO DE VIOLACION DE LA LIBERTAD DE TRABAJO EN LOS JUZGADOS PENALES PARA REOS LIBRES DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA DURANTE EL PERIODO 2003-2005**

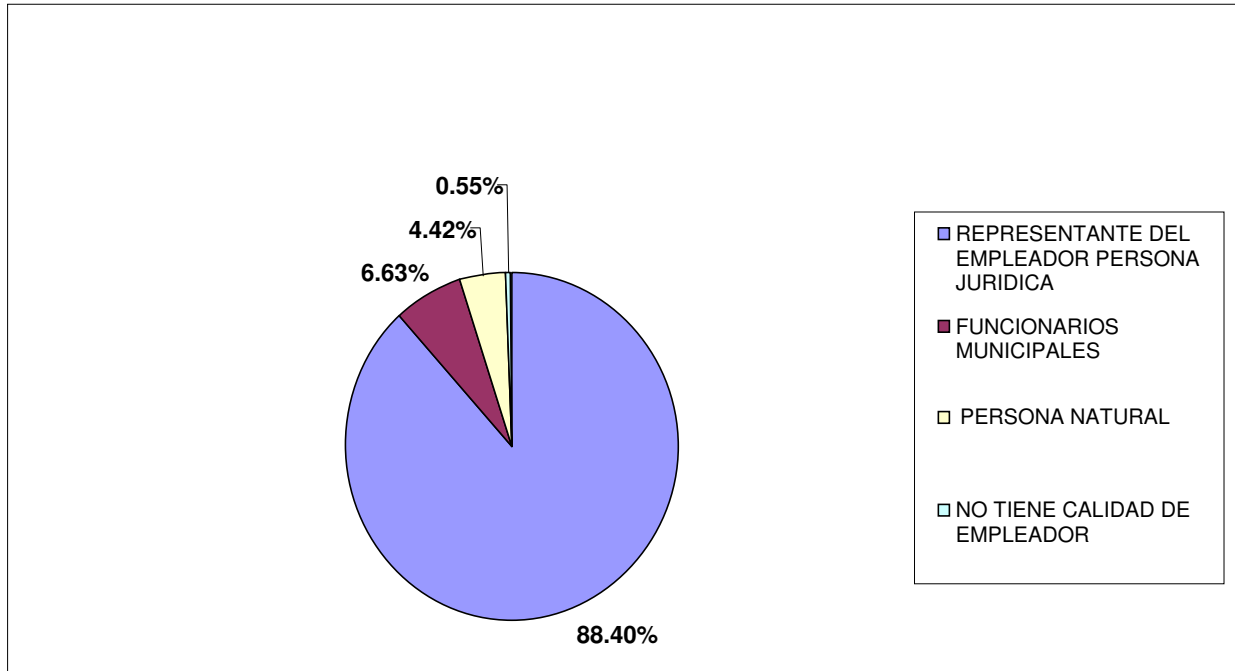


GRAFICO Nº 11

**SITUACION CUANTITATIVA POR SUJETO PASIVO DEL DELITO DE VIOLACION DE LA LIBERTAD DE TRABAJO EN LOS JUZGADOS PENALES PARA REOS LIBRES DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA DURANTE EL PERIODO 2003-2005**

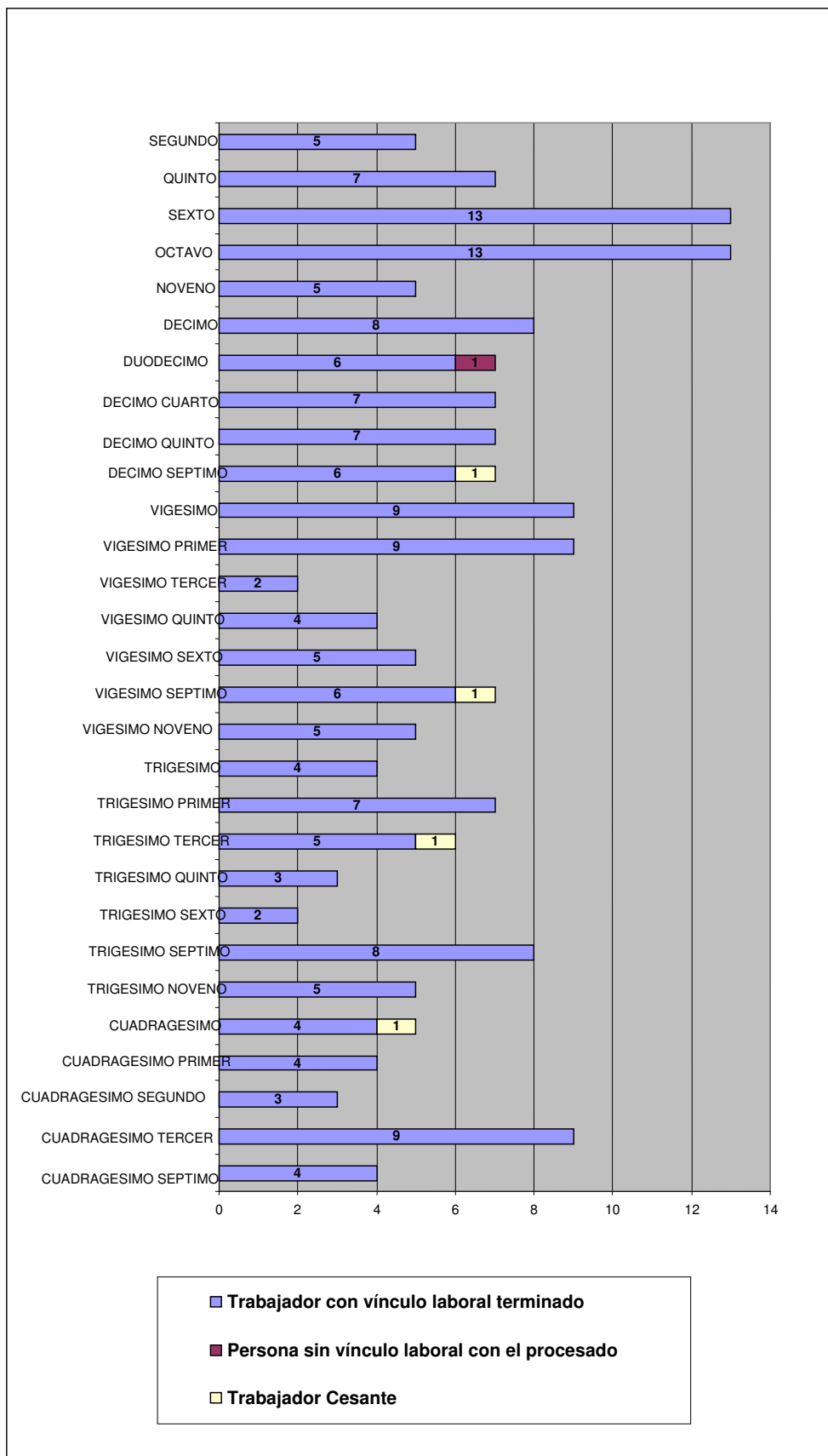
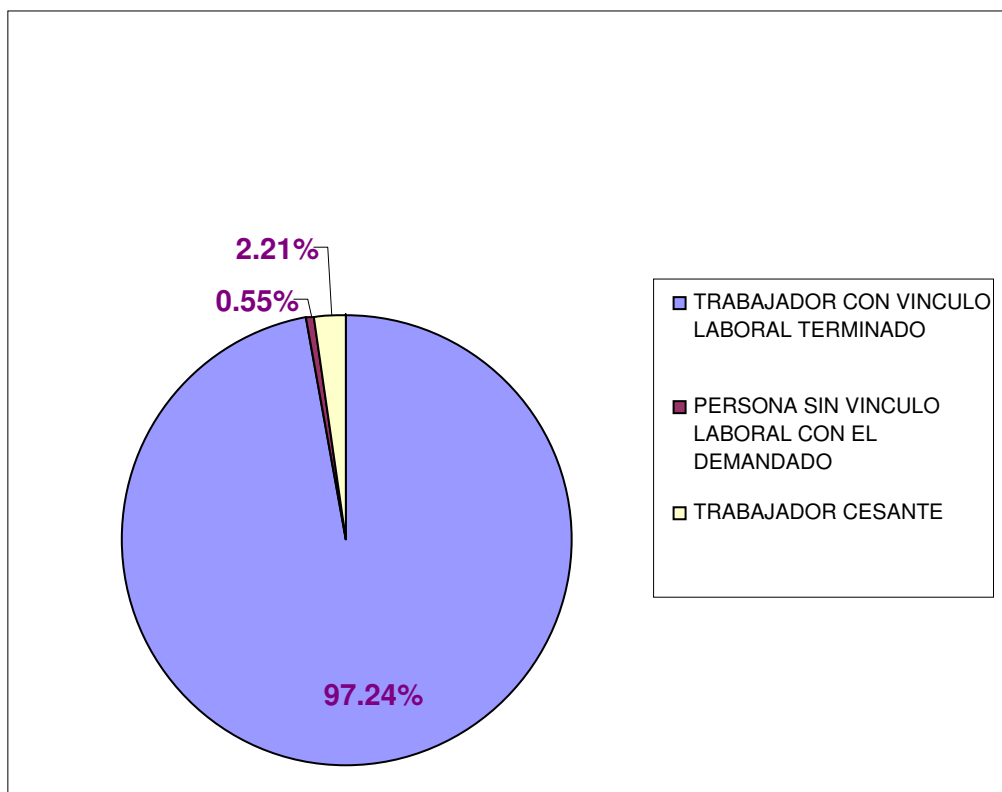


GRAFICO N° 12

**SITUACION PORCENTUAL POR SUJETO PASIVO DEL DELITO DE VIOLACION DE LA LIBERTAD DE TRABAJO EN LOS JUZGADOS PENALES PARA REOS LIBRES DEL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA DURANTE EL PERIODO 2003-2005**



# ANEXOS



**FICHA DE RECOLECCION DE DATOS UTILIZADA EN EL TRABAJO DE INVESTIGACION SOBRE PROCESOS POR DELITOS DE VIOLACION DE LA LIBERTAD DE TRABAJO EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA**

**I IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO**

Juzgado  
Expediente N°  
Lugar  
Fecha de la denuncia del agraviado  
Fecha de la denuncia fiscal  
Fecha del auto apertorio de instrucción  
Tipo de proceso

**II DENUNCIA DEL AGRAVIADO**

**1. La conducta denunciada por el agraviado fue una de las siguientes:**

- a) Coacción para integrar un sindicato
- b) Coacción para no integrar un sindicato
- c) Coacción para prestar trabajo personal sin la debida retribución
- d) Coacción para trabajar sin las condiciones de higiene y seguridad industriales determinadas por la autoridad
- e) Incumplimiento de resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente.
- f) Disminución o distorsión de la producción para causar el cierre del centro de trabajo
- g) Simulación de causales para el cierre del centro de trabajo
- h) Abandono del centro de trabajo para extinguir las relaciones laborales

**2. Los denunciantes fueron:**

- a) Trabajador individual con vínculo laboral vigente
- b) Trabajador individual con vínculo laboral terminado
- c) Pluralidad de trabajadores no organizados sindicalmente con vínculo laboral vigente
- d) Pluralidad de trabajadores no organizados sindicalmente con vínculo laboral terminado
- e) Organización sindical
- f) Otros.....

**3. Los denunciados fueron:**

- a) Representantes del empleador persona jurídica
- b) Empleador persona natural
- c) Funcionarios públicos
- d) Terceros no empleadores
- e) Otros. ....

**III EL PROCESO PENAL**

1. Se abrió instrucción tipificando la conducta como: :

a) Violencia o amenaza para integrar un sindicato

Opinión del Investigador .....  
.....  
.....

b) Violencia o amenaza para no integrar un sindicato

Opinión del Investigador .....  
.....  
.....

c) Violencia o amenaza para prestar trabajo sin la correspondiente retribución

Opinión del Investigador .....  
.....  
.....

d) Violencia o amenaza para trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industrial determinadas por la autoridad

Opinión del Investigador .....  
.....  
.....

e) Incumplimiento de resoluciones judiciales consentidas o ejecutoriadas en materia laboral.

Opinión del Investigador .....  
.....

f) Disminución o distorsión de la producción para causar el cierre del centro de trabajo

Opinión del Investigador.....  
.....  
.....

g) Simulación de causales de cierre del centro de trabajo

Opinión del Investigador .....  
.....  
.....

h) Abandono del centro de trabajo para extinguir relaciones laborales

Opinión del Investigador .....  
.....  
.....

4. Acusación Fiscal

.....  
.....  
.....

5. ¿Se expidió sentencia?

Opinión del Investigador .....  
.....  
.....

6. ¿Qué clase de sentencia se expidió ?

a) Condenatoria

Opinión del Investigador .....  
.....  
.....

b) Absolutoria

Opinión del Investigador .....  
.....  
.....

7. ¿ Que clase de pena se aplicó?

a) Pena privativa de libertad efectiva

Opinión del Investigador .....

.....

.....

b) Pena Privativa de libertad suspendida

Opinión del Investigador .....

.....

.....

c) Reserva de fallo condenatorio

Opinión del Investigador .....

.....

.....

d) Exención de la pena

Opinión del Investigador .....

.....

.....

LEGISLACIÓN NACIONAL

CÓDIGO PENAL

CAPITULO VII

VIOLACION DE LA LIBERTAD DE TRABAJO

*Artículo 168.-* Atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

Será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes:

1. Integrar o no un sindicato.
2. Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución.
3. Trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industriales determinadas por la autoridad. La misma pena se aplicará al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; y al que disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales.(\*).

(\*)Artículo vigente conforme a la modificación establecida por la Tercera Disposición Derogatoria y Final del Decreto Supremo N° 001-97-TR, publicado el 01-03-97.

**Nota:** este artículo fue inicialmente modificado por la Tercera Disposición Derogatoria y Final del Decreto Legislativo N° 857, publicado el 04-10-96.

## LEGISLACIÓN COMPARADA

### **CODIGO PENAL DE LA REPÚBLICA DE ARGENTINA**

#### LIBRO SEGUNDO: DE LOS DELITOS

#### **TÍTULO V**

Delitos contra la libertad

#### **CAPÍTULO IV**

Delitos contra la libertad de trabajo y asociación

#### ***Artículo 158.-***

Será reprimido con prisión de un mes a un año, el obrero que ejerciere violencia sobre otro para compelerlo a tomar parte en una huelga o boicot. La misma pena sufrirá el patrón, empresario o empleado que, por sí o por cuenta de alguien, ejerciere coacción para obligar a otro a tomar parte en un lock-out y a abandonar o ingresar a una sociedad obrera o patronal determinada.

#### ***Artículo 159.-***

Será reprimido con multa de pesos dos mil quinientos a pesos treinta mil, el que, por maquinaciones fraudulentas, sospechas malévolas o cualquier medio de propaganda desleal, tratase de desviar, en su provecho, la clientela de un establecimiento comercial o industrial.

### **CODIGO PENAL DE BOLIVIA**

#### LIBRO SEGUNDO: PARTE ESPECIAL

#### **TÍTULO X**

Delitos Contra La Libertad

#### **CAPÍTULO IV**

## Delitos Contra la Libertad de Trabajo

**Art. 303°.-** (*ATENTADOS CONTRA LA LIBERTAD DE TRABAJO*).

El que impidiere, obstaculizare o restringiere la libertad de trabajo, profesión u oficio, comercio o industria, incurrirá en reclusión de uno a tres años.

**Art. 304°.-** (*MONOPOLIO DE TRABAJO*).

El que ejercitare cualquier tipo de monopolio de una actividad lícita de trabajo, comercio o industria, será sancionado con reclusión de uno a tres años y multa de treinta a sesenta días.

**Art. 305°.-** (*CONDUCTA CULPOSA*).

El funcionario público que culposamente permitiere la comisión de los delitos previstos en los dos artículos anteriores, será sancionado con reclusión de tres meses a dos años.

**Art. 306°.-** (*VIOLENCIAS O AMENAZAS, POR OBREROS Y EMPLEADOS*). El obrero o empleado que ejerciere violencias o se valiere de amenazas para compeler a otro u otros a tomar parte en una huelga o boicot, incurrirá en reclusión de tres meses a dos años.

**Art. 307°.-** (*COACCIONES POR PATRON, EMPRESARIO O EMPLEADO*). Incurrirá en la sanción del artículo anterior el patrón, empresario o empleado para tomar parte en un lock-out, ingresar a una determinada sociedad obrero o patronal, o abandonarlo.

Se impondrá reclusión de tres meses a tres años, cuando se hubiere hecho uso de armas.

## **CODIGO PENAL DE BRASIL**

### PARTE ESPECIAL

#### Título IV: Dos Crimes Contra a Organização do Trabalho

##### Atentado contra a liberdade de trabalho

*Art. 197 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça:*

I - a exercer ou não exercer arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias:  
Pena - detenção, de 1 (um) mês a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência;

II - a abrir ou fechar o seu estabelecimento de trabalho, ou a participar de greve ou paralisação de atividade econômica:

Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

Atentado contra a liberdade de contrato de trabalho e boicotagem violenta

**Art. 198** - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a celebrar contrato de trabalho, ou a não fornecer a outrem ou não adquirir de outrem matéria-prima ou produto industrial ou agrícola:  
Pena - detenção, de 1 (um) mês a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

Atentado contra a liberdade de associação

**Art. 199**.- Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a participar ou deixar de participar de determinado sindicato ou associação profissional:

Pena - detenção, de 1 (um) mês a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

Paralisação de trabalho, seguida de violência ou perturbação da ordem

**Art. 200**.- Participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, praticando violência contra pessoa ou contra coisa:

Pena - detenção, de 1 (um) mês a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

Parágrafo único. Para que se considere coletivo o abandono de trabalho é indispensável o concurso de, pelo menos, três empregados.

Paralisação de trabalho de interesse coletivo

**Art. 201**.- Participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, provocando a interrupção de obra pública ou serviço de interesse coletivo:  
Pena - detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

Invasão de estabelecimento industrial, comercial ou agrícola. Sabotagem

**Art. 202**.- Invadir ou ocupar estabelecimento industrial, comercial ou agrícola, com o intuito de impedir ou embaraçar o curso normal do trabalho, ou com o mesmo fim danificar o estabelecimento ou as coisas nele existentes ou delas dispor:

Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa.



Frustração de direito assegurado por lei trabalhista

**Art. 203.-** Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho: Pena - detenção, de 1 (um) mês a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

Frustração de lei sobre a nacionalização do trabalho

**Art. 204.-** Frustrar, mediante fraude ou violência, obrigação legal relativa à nacionalização do trabalho: Pena - detenção, de 1 (um) mês a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

Exercício de atividade com infração de decisão administrativa

**Art. 205.-** Exercer atividade, de que está impedido por decisão administrativa: Pena - detenção, de 3 (três) meses a 2 (dois) anos, ou multa.

Aliciamento para o fim de emigração

**Art. 206.-** Recrutar trabalhadores, mediante fraude, com o fim de levá-los para território estrangeiro. Pena: detenção, de 1 (um) a 3 (três) anos e multa.

Aliciamento de trabalhadores de um local para outro do território nacional

**Art. 207.-** Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional: Pena - detenção, de 2 (dois) meses a 1 (um) ano, e multa.

## **CODIGO PENAL DE CHILE**

No se ha tipificado el delito.

## **CODIGO PENAL DE COLOMBIA**

LIBRO SEGUNDO: PARTE ESPECIAL DE LOS DELITOS EN PARTICULAR

TITULO III

Delitos Contra la Libertad Individual y Otras Garantías

CAPITULO OCTAVO

De los delitos contra la libertad de trabajo y asociación

*Artículo 198. Violación de la libertad de trabajo.*

El que mediante violencia o maniobra engañosa logre el retiro de operarios o trabajadores de los establecimientos donde laboran, o por los mismos medios perturbe o impida el libre ejercicio de la actividad de cualquier persona, incurrirá en multa.

Si como consecuencia de la conducta descrita en el inciso anterior sobreviniere la suspensión o cesación colectiva del trabajo, la pena se aumentará hasta en una tercera parte, sin sobrepasar las diez (10) unidades multa.

***Artículo 199.- Sabotaje.***

El que con el fin de suspender o paralizar el trabajo destruya, inutilice, haga desaparecer o de cualquier otro modo dañe herramientas, bases de datos, soportes lógicos, instalaciones, equipos o materias primas, incurrirá en prisión de uno (1) a seis (6) años y multa de cinco (5) a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, siempre que la conducta no constituya delito sancionado con pena mayor.

Si como consecuencia de la conducta descrita en el inciso anterior sobreviniere la suspensión o cesación colectiva del trabajo, la pena se aumentará hasta en una tercera parte.

***Artículo 200.- Violación de los derechos de reunión y asociación.***

El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en multa.

**CODIGO PENAL DE COSTA RICA**

No está tipificado el delito

**CODIGO PENAL DE CUBA**

LIBRO II: PARTE ESPECIAL DELITOS

TÍTULO X:

Delitos Contra Los Derechos Laborales

CAPÍTULO I:

Incumplimiento de Normas de Protección e Higiene del Trabajo

***Artículo 296.-***

1. El responsable directo de la aplicación o ejecución de las medidas referentes a la protección e higiene del trabajo que, a consecuencia de infringir dentro del ámbito de su competencia, las disposiciones establecidas al respecto, dé

lugar a que se produzca la muerte de algún trabajador, incurre en sanción de privación de libertad de dos a cinco años.

2. Si, como consecuencia de la infracción a que se refiere el apartado anterior, se producen lesiones graves o graves perjuicios para la salud a algún trabajador, la sanción es de seis meses a dos años o multa de doscientas a quinientas cuotas.
3. El que, por no haber ordenado, teniendo la obligación de hacerlo, las medidas de protección e higiene del trabajo a quienes deban cumplirlas, de lugar a que se produzca la muerte de un trabajador, incurre en sanción de privación de libertad de uno a tres años o multa de trescientas a mil cuotas.
4. Si, como consecuencia de la infracción a que refiere el apartado anterior, se producen lesiones graves o graves perjuicios para la salud a algún trabajador, la sanción es de tres meses a un año o multa de cien a trescientas cuotas.

## CAPÍTULO II:

Imposición indebida de medidas disciplinarias.

### *Artículo 297.-*

1. El que, sin estar legítimamente autorizado o estándolo, imponga a los trabajadores ilegalmente medidas disciplinarias, incurre en sanción de privación de libertad de tres meses a un año o multa de cien a trescientas cuotas.
2. Cuando la medida disciplinaria ilegal se imponga por enemistad, venganza u otro fin malicioso, la sanción es de privación de libertad de seis meses a dos años o multa de doscientas a quinientas cuotas.

## **CODIGO PENAL DE ECUADOR**

### LIBRO SEGUNDO: DE LOS DELITOS EN PARTICULAR

#### TÍTULO II:

De los Delitos Contra las Garantías Constitucionales y la Igualdad Racial

#### Capítulo VIII:

De los Delitos Contra la Libertad de Trabajo, Asociación y Petición

### *Artículo 209.-*

La autoridad política, civil, eclesiástica o militar que exigiere servicios no impuestos por la ley, u obligare a trabajar sin previa estipulación, será reprimida con prisión de uno a seis meses.

### *Artículo 210.-*

Será reprimido con prisión de un mes a un año el que ejerciere violencia sobre otro, o le amenazare para obligarle a tomar parte en una huelga o boicot. La

misma pena sufrirá el patrón, empresario o empleado que, por sí o por cuenta de alguien, suspendiere en todo o en parte el trabajo en sus establecimientos, agencias o escritorios, con el fin de imponer a sus dependientes modificaciones en los pactos establecidos; y los que por solidaridad, hicieren lo propio en otros establecimientos.

***Artículo 211.-***

La misma pena se aplicará al patrón, empresario o empleado que, por sí o por cuenta de alguien ejerciere coacción para obligar a otro a intervenir en alguno de los actos determinados en la segunda parte del artículo anterior, o para abandonar, o ingresar a una sociedad obrera determinada.

***Artículo 212.-***

Será reprimido con multa de cuarenta a cien sucres y prisión de uno a seis meses, la autoridad que, de cualquier manera, impidiere el libre ejercicio del derecho de petición.

## **CODIGO PENAL DE EL SALVADOR**

### **LIBRO SEGUNDO PARTE ESPECIAL DE LOS DELITOS Y SUS PENAS**

#### **TITULO IX**

##### **Delitos Relativos al Orden Socioeconómico**

#### **CAPITULO IV**

##### **De los Delitos Relativos a los Derechos Laborales y de Asociación**

##### **Infracción de las Condiciones Laborales o de Seguridad Social**

***Artículo 244.-***

El que mediante engaño o abuso de una situación de necesidad, sometiere a los trabajadores a su servicio a condiciones laborales o de seguridad social que perjudicaren, suprimieren o restringieren los derechos reconocidos por disposiciones legales o contratos individuales o colectivos de trabajo, será sancionado con prisión de seis meses a dos años.

##### **Retención de Cuotas Laborales**

***Artículo 245.-***

El patrono que retuviere fondos, contribuciones, cotizaciones o cuentas de trabajadores destinados legalmente al Estado o a instituciones de asistencia o

seguridad social o sindical, durante tres períodos de los establecidos en la ley respectiva, será sancionado con multa de cien a trescientos días multa.

#### Discriminación Laboral

##### ***Artículo 246.-***

El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años.

#### Coacción al Ejercicio de la Libertad Sindical o del Derecho de Huelga

##### ***Artículo 247.-***

El que coaccionare a otro para impedirle o limitarle el ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga o paro, será sancionado con prisión de uno a tres años.

La misma pena se impondrá a quienes actuando en grupo coaccionaren a las personas a iniciar o continuar una huelga, paro o suspensión de labores.

#### Obstáculos a La Libre Contratación

##### ***Artículo 248.-***

El que obstaculizare o impidiere la libre contratación laboral, será sancionado con prisión de seis meses a un año.

## **CODIGO PENAL DE ESPAÑA**

### **LIBRO II: DELITOS Y SUS PENAS**

#### **TÍTULO XV**

#### **De los Delitos Contra los Derechos de los Trabajadores**

##### ***Artículo 311***

Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses:

1º. Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que

perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

2º. Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.

3º. Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

#### ***Artículo 312.***

1. Serán castigados con las penas de prisión de dos a cinco años[23] y multa de seis a doce meses, los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra.

2. En la misma pena incurrirán quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, y quienes empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

#### ***Artículo 313.***

1. El que promoviere o favoreciere por cualquier medio la inmigración clandestina de trabajadores a España, será castigado con la pena prevista en el artículo anterior.

2. Con la misma pena será castigado el que, simulando contrato o colocación, o usando de otro engaño semejante, determinare o favoreciere la emigración de alguna persona a otro país.

#### ***Artículo 314.***

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

#### ***Artículo 315.***

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

2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con fuerza, violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.3.

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

***Artículo 316.***

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

***Artículo 317.***

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

***Artículo 318.***

Cuando los hechos previstos en los artículos anteriores se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello.

**CODIGO PENAL DE GUATEMALA**

No está tipificado el delito

**CODIGO PENAL DE HONDURAS**

No está tipificado el delito

**CODIGO PENAL DE NICARAGUA**

**LIBRO SEGUNDO**

**TÍTULO III**

Delitos contra la libertad e integridad individual y otras garantías

**CAPÍTULO VIII**

Delitos contra la libertad de comercio, de trabajo y de asociación

***Artículo 256.-***

Será reprimido con prisión de tres meses a un año o con multa de doscientos a setecientos córdobas, o con ambas penas:

1º El que empleare violencia o amenaza para compeler a otro a tomar parte en una huelga.

2º El que por sí o por cuenta de alguien, ejerciere coacción o amenaza para obligar a tomar parte en un cierre, o a separarse de una asociación lícita o a ingresar en ella.

**Artículo 257.-**

Sufrirá la pena de multa de trescientos a un mil córdobas, el que por medio de violencia o amenazas graves, impidiere o tratare de impedir a otro el ejercicio de su profesión, oficio, industria o comercio.

**Artículo 258.-**

Será castigado con multa de un mil a cuatro mil córdobas, el que, por maquinaciones fraudulentas, propalación de noticias falsas que comprometan la reputación de un competidor, sugestión de sospechas malévolas, publicación de anuncios, reclamos o comentarios, que tiendan a depreciar la calidad de los servicios, productos o mercaderías de un competidor o por cualquier otro medio de propaganda desleal, tratare de desviar, en su provecho, la clientela de una oficina o establecimiento profesional, industrial o comercial.

**Artículo 259.-**

Los que emplearen amenaza o cualquier medio fraudulento para alejar a los postores en una subasta o licitación pública, con el fin de alterar su resultado, serán castigados con prisión de tres meses a un año o con multa de doscientos a setecientos córdobas.

## **CODIGO PENAL DE MEXICO**

### **TÍTULO DÉCIMO :**

**Delitos Contra La Dignidad de las Personas**

### **CAPÍTULO ÚNICO :**

**Discriminación**

**Artículo 206.**

Se impondrán de uno a tres años de prisión y de cincuenta a doscientos días multa al que, por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, precedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud:

I. Provoque o incite al odio o a la violencia;

II. Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o



### III. Niegue o restrinja derechos laborales.

Al servidor público que niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en primer párrafo del presente artículo, y además se le impondrá destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta. Este delito se perseguirá por querrela.

## TÍTULO DÉCIMO QUINTO : Delitos Contra el Patrimonio

### CAPÍTULO III : FRAUDE

#### ***Artículo 231.***

Se impondrán las penas previstas en el artículo anterior, a quien:

IX. Valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase, que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega;

## **CODIGO PENAL DE PANAMA**

### LIBRO II DE LOS DELITOS

#### TITULO IV Delitos contra el Patrimonio

#### CAPITULO V Apropiación Indebida

#### ***Retención Indebida***

#### ***Artículo 195 D:***

El que retenga las cuotas obrero-patronales y no las remita a la Caja de Seguro Social, dentro del término de tres meses luego que surge la obligación de pagar, incurrirá en pena de prisión de 2 a 4 años.

Igual sanción se le aplicará al empleador, al representante legal o al que, en una u otra forma, ordene al gerente, administrador o contador, retener la entrega de las cuotas.

***Artículo 195 E:***

El que retenga y no remita los descuentos voluntarios del salario, autorizados por el trabajador, a su destinatario, dentro del plazo señalado al efecto, será sancionado con prisión de 6 meses a 3 años y de 50 a 250 días multa.

***Artículo 195 F:***

En los delitos precedentes, la denuncia será promovida por el trabajador, sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, por sus herederos o por la Caja de Seguro Social, según corresponda.

**CODIGO PENAL DE PARAGUAY**

**LIBRO SEGUNDO PARTE ESPECIAL**

**TITULO III**

**Hechos Punibles Contra la Seguridad de la Vida e Integridad Física de las Personas**

**CAPITULO II**

**Hechos Punibles Contra la Seguridad de las Personas Frente a Riesgos Colectivos**

***Artículo 205.-***

**Exposición de personas a lugares de trabajo peligrosos.**

1º El titular de un establecimiento o empresa y su responsable de la prevención de accidentes de trabajo que:

1. Causara o no evitara que los lugares o medios de trabajo incumplan las disposiciones legales sobre la seguridad y la prevención de accidentes en lugares de trabajo; o
2. Claramente incumpliera las exigencias del cuidado técnico, y con ello peligrara la vida o la integridad física de otros, será castigado con pena privativa de libertad de hasta cinco años o con multa.

2º Los responsables, conforme al inciso 1º, que omitieran informar en forma idónea a los empleados sobre los peligros para la vida o la integridad física vinculados con los trabajos y sobre las medidas para la prevención, serán castigados con pena privativa de libertad de hasta tres años o con multa.

3° El que realizara el hecho mediante una conducta culposa será castigado, en los casos del inciso 1°, con pena privativa de libertad de hasta tres años o con multa y, en los casos del inciso 2°, con multa.

## **CODIGO PENAL DE URUGUAY**

No está tipificado el delito

## **CODIGO PENAL DE VENEZUELA**

### **LIBRO SEGUNDO DE LAS DIVERSAS ESPECIES DE DELITO**

#### **TITULO II**

Delitos contra la libertad

#### **CAPITULO VI**

##### **De los delitos contra la libertad del trabajo**

###### ***Artículo 192.-***

Cualquiera que, por medio de violencias o amenazas, restrinja o suprima, de alguna manera, la libertad del comercio o de la industria, será castigado con prisión de uno a diez meses.

###### ***Artículo 193.-***

Todo el que valiéndose de violencias ocasione o haga que continúe una cesación o suspensión de trabajo, con el objeto de imponer a los obreros, patrones o empresarios alguna disminución o aumento de salarios o también convenios diferentes de los pactados, será castigado con arresto de uno a diez meses.

###### ***Artículo 194.-***

Los jefes o promotores de los actos previstos en los artículos precedentes, serán castigados con pena de cuarenta y cinco días a dieciocho meses.

**PROYECTO DE LEY DE PROTECCION PENAL DE LOS  
DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO**

Artículo 1.- **Objeto de Ley.**- La presente ley regula la protección penal de los derechos fundamentales en el trabajo reconocidos como tales en la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, aprobada el 18 de junio de 1998 en la 86 Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra.

Artículo 2.- **Fundamentos de la Ley.**- Constituyen fuentes de la presente ley los instrumentos internacionales siguientes:

**A. Sobre derecho a la libertad sindical y derecho a la negociación colectiva:**

1. **Convenio N° 87**, Sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1949) aprobado por el Congreso de mediante Resolución Legislativa N° 13281 del 15 de diciembre de 1959;
2. **Convenio N° 98**, Sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva (1949) aprobado por el Congreso mediante Resolución Legislativa N° 14712 del 18 de noviembre de 1963;
3. **Convenio N° 151**; Sobre Protección del Derecho de Sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública (1978), ratificado por la Décima Séptima Disposición Transitoria de la Constitución Política de 1979.

**B. Sobre libertad de trabajo y proscripción del trabajo forzoso:**

1. **Convenio N° 29**, sobre el trabajo forzoso (1930), aprobado por Resolución Legislativa N° 13284 del 15 de diciembre de 1959.
2. **Convenio N° 105**, sobre la abolición del trabajo forzoso (1967), aprobado por Resolución Legislativa N° 13467 del 19 de noviembre de 1960.

### **C. Sobre protección del trabajo infantil:**

1. **Convenio N° 138**, sobre la edad mínima de admisión en el empleo (1973) aprobado mediante Resolución Legislativa N° 27453 del 11 de mayo del 2001.
2. **Convenio N° 182**, sobre prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación (1999) aprobada mediante Resolución Legislativa N° 27543 del 26 de octubre de 2001.

### **D. Sobre derecho a la igualdad y proscripción de la discriminación en el empleo:**

1. **Convenio N° 100**, sobre igualdad de remuneración (1951), aprobado por Resolución Legislativa N° 13284 del 15 de diciembre de 1959.
2. **Convenio N° 111**, sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1958), aprobado por Decreto Ley N° 17687 del 06 de junio de 1969.

Artículo 3- **Delitos contra el derecho a la libertad sindical.**- Será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de dos ni mayor de seis años, el que atente contra el derecho de libertad sindical mediante las conductas siguientes:

1. Impedir a un trabajador el participar en la constitución de una organización sindical o afiliarse a una organización sindical ya existente, mediante violencia, amenaza, dádivas, promesas o condicionamiento a conservar el empleo;
2. Impedir la desafiliación de un trabajador de una organización sindical mediante violencia, dádivas, disminución de derechos laborales o condicionamiento a la conservación del empleo;
3. Despedir sin expresión de causa o invocando una causal fraudulenta o una causal no prevista en la ley a un trabajador en razón de su participación en la constitución de una organización sindical o de su afiliación a una organización sindical ya existente.

Artículo 4- **Delitos contra el derecho a la negociación colectiva.**- Será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de dos ni mayor de seis años, el empleador, persona natural o su gerente, o representante legal si fuera

persona jurídica que impida el ejercicio del derecho a la negociación colectiva mediante las conductas siguientes:

1. Despedir sin expresión de causa o invocando una causal fraudulenta o una causal no prevista en la ley a los trabajadores miembros de la comisión negociadora del pliego de reclamos;
2. Simular causales para el cierre del centro de trabajo con el propósito de evitar el desarrollo de la negociación colectiva;

**Artículo 5- Delitos contra el derecho a la libertad de trabajo.-** Será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de dos ni mayor de seis años el que lesione el derecho a la libertad de trabajo mediante las conductas siguientes:

1. Obligar a otro a prestar su trabajo personal bajo amenaza de un daño o perjuicio de cualquier naturaleza, aún cuando le abone una remuneración;
2. Obligar a otro mediante violencia o amenaza o engaño a prestar su trabajo personal sin abonarle la correspondiente remuneración;
3. Obligar a otro bajo amenaza o condicionamiento a conservar el empleo a aceptar como remuneración total o parcial, bienes, materias primas o productos de cualquier naturaleza.
4. Obligar a otro mediante amenaza o condicionamiento a conservar el empleo a trabajar en condiciones insalubres que infrinjan las normas de seguridad e higiene ocupacional establecidas por la autoridad competente.

**Artículo 6- Delitos contra el derecho a la igualdad en el empleo.-** Será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de dos años ni mayor de cuatro años el que incurra en acto de discriminación en el empleo, público o privado, por motivos de raza, religión, sexo, filiación, edad, discapacidad, enfermedad, idioma, identidad étnica y cultural, indumentaria, opinión política, actividad sindical o de cualquier índole.

**Artículo 7- Delitos contra el trabajo de menores,-** El que por cualquier medio explote el trabajo de un menor mediante violencia, amenaza, o engaño será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de dos años ni mayor de seis años.

La pena será no menor de cinco años, cuando:

1. El menor sea sometido a cualquier forma de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, o sea reducido a condiciones de servidumbre;

2. El menor sea obligado a realizar trabajo forzoso u obligatorio, aún cuando el mismo sea remunerado;
3. El menor sea obligado a prestar su trabajo en condiciones que pongan en peligro su salud, seguridad o la moralidad.

La pena será no menor de ocho años, cuando el agente:

1. Reclute u oferte menores para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
2. Reclute u oferte menores para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.

**Artículo 8.- Pena accesoria de multa.-** En todos los casos antes señalados la condena comprenderá además obligatoriamente la imposición de la pena de multa, no menor de 60 días multa ni mayor de 365 días multa.

## **DISPOSICIONES FINALES**

**PRIMERA:** En todo lo no previsto en la presente ley, son de aplicación las normas del Código Penal

**SEGUNDA:** Deróguese el artículo 168° del Código Penal.

## BIBLIOGRAFIA

### 1. Libros:

- 1) ARANZAMENDI NINACONDOR, Lino: Diseño y Proceso de la Investigación Jurídica, Lima: Editorial ADRUS, Primera Edición 2005
- 2) BAYLOS GRAU, Antonio y TERRADILLOS, Juan: Derecho Penal del Trabajo. Madrid : Edit. Trotta, Segunda Edición Revisada, 1997.
- 3) BRAMONT ARIAS TORRES, Luis Alberto: Manual de Derecho Penal Parte Especial. Lima: Edit. San Marcos, Cuarta Edición, aumentada y actualizada, 1998.
- 4) BRAMONT-ARIAS TORRES, Luis Miguel. Lecciones de la Parte General y el Código Penal, Segunda Edición, Editorial San Marcos, Lima 1998.
- 5) BUSTOS RAMIREZ, Juan: Manual de Derecho Penal Parte Especial Barcelona: Edit. Ariel S.A., Primera Edición, 1986.
- 6) COBO DEL ROSAL, Manuel: Curso de Derecho Penal Español Parte Especial I. Madrid: Edit. Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales, Primera Edición, 1996.
- 7) CREUS, Carlos: Derecho Penal Parte Especial, Tomo I. Buenos Aires: Editorial Astrea, Tercera Edición Actualizada, 1990.
- 8) FONTAN BALESTRA, Carlos: Derecho Penal Parte Especial. Buenos Aires: Edit. Abeledo Perrot, Decimocuarta Edición, 1994.
- 9) LAMAS PUCCIO, Luis: Derecho Penal Económico Lima: Edit. Librería y Ediciones Jurídicas, Segunda Edición, 1996.



- 10) MARTINEZ–BUJAN PEREZ, Carlos: Derecho Penal Económico Parte Especial, Valencia: Edit. Tirant Lo Blanch, Primera Edición, 1999.
- 11) MUÑOZ CONDE, Francisco: Derecho Penal Parte Especial. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch, Décimo Tercera Edición, 2001.
- 12) PEÑA CABRERA, Raúl: Tratado de Derecho Penal Parte Especial I. Lima: Edit. Ediciones Jurídicas, Segunda Edición Ampliada y Actualizada, 1994.
- 13) RAMOS SUYO, Juan: Elabore su Tesis en Derecho, Edit. San Marcos, Primera Edición 2004.
- 14) REYNA ALFARO, Luis: Manual de Derecho Penal Económico Parte General y Parte Especial. Lima: Edit. Gaceta Jurídica, Primera Edición, 2002.
- 15) SALINAS SICCHA, Ramiro: Derecho Penal Parte Especial. Lima: Edit. Moreno S.A., Edición 2004.
- 16) SOLIS ESPINOZA, Alejandro: Metodología de la Investigación Jurídico Social. Lima. Edit. B y B, Segunda Edición, 2001.
- 17) VIVES Anton, T.S. y OTROS: Derecho Penal Parte Especial. Valencia: Edit. Tirant Lo Blanch, Tercera Edición revisada y actualizada, 1999.
- 18) VILLA STEIN, Javier: Derecho Penal Parte Especial I-B. Lima: Edit. San Marcos, Primera Edición, 1998
- 19) HURTADO POZO, José: Manual de Derecho Penal I. Lima: Editorial Jurídica Grijley, Tercera Edición, 2005.
- 20) VILLAVICENCIO TERREROS, Felipe: Lecciones de Derecho Penal I. Lima: Cultural Cuzco Editores, Primera Edición, 1990.

- 21) VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo: La Libertad Sindical en el Perú, publicación de la Oficina Internacional del Trabajo, Lima 1999,
- 22) ZAVALA COSTA, Jaime: Manual del Inspector de Trabajo, Síntesis Derecho Individual del Trabajo. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción Social, Primera Edición, 2001.
- 23) ZELAYARAN DURAND, Mauro: Metodología de la Investigación Jurídica .Lima: Ediciones Jurídicas. Primera Edición 2001
- 24) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: Publicaciones OIT, Primera Edición, 2004.
- 25) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre trabajo forzoso, 1930 (núm.29), y al Convenio sobre abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm.105), Ginebra 1979,
- 26) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Ginebra: Publicaciones OIT, Primera Edición, 1994.
- 27) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo. Ginebra: Publicaciones OIT, Primera Edición, 1985.
- 28) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Una alianza global contra el trabajo forzoso, Publicaciones OIT, Primera Edición, Ginebra 2005
- 29) MINISTERIO DE JUSTICIA – ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA. Constitución Política del Perú. Lima: Editora Jurídica Grijley, Edición Oficial, 1998.
- 30) MINISTERIO DE JUSTICIA. Código Penal.- Lima: Enotria S.A., Octava Edición Oficial, 2004.

- 31) Asociación Laboral para el Desarrollo ADEC-ATC. Constitución, Trabajo y Seguridad Social. Lima: Publicaciones ADEC-ATC; 1993.
- 32) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Estrategia para Promover la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT. Lima: Publicaciones OIT, 2005.
- 33) CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos. La aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el Perú en el contexto de la integración regional. Documento de referencia y conclusiones del seminario nacional sobre la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el contexto de la integración regional. Primera Edición. Lima: Publicaciones OIT, 2005.
- 34) BEDOYA GARLAND, Eduardo Y BEDOYA SILVA-SANTISTEBAN, Alvaro. Trabajo Forzoso en la Extracción de la Madera en la Amazonía Peruana, Primera Edición. Lima: Publicaciones OIT, 2005.
- 35) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Prevención: Una estrategia global. Promover la seguridad y salud en el trabajo, Primera Edición. Lima: Publicaciones OIT, 2005.
- 36) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Manual sobre Procedimientos en Materia de Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo, Ginebra: Publicaciones OIT, 1998.

## 2. Revistas y periódicos:

- 1) ALCANTARA VALDIVIA, Ary  
“Hacia la búsqueda de una adecuada tipicidad en el Derecho Penal Laboral”.  
**En:** Diario Oficial El Peruano, Lima, 28 de diciembre de 1995, pág. B-9.
- 2) CARO CORIA, Dino Carlos  
“El Derecho Penal Laboral en el Perú”  
**En:** Revista Themis Segunda Epoca, Número 31, 1995, pág. 231-239.
- 3) LOVATÓN PALACIOS, David  
“Protección Penal y Relaciones Laborales”  
**En:** Revista Asesoría Laboral, Lima, febrero 1995, pág. 28-32.
- 4) RODRIGUEZ DELGADO, Julio Antonio  
“No a la sobrecriminalización: Descriminalización del delito de violación de la libertad de trabajo”  
**En:** Revista Actualidad Laboral, enero 1996, Número 235 pág. 10-15.
- 5) RODRIGUEZ VELEZ ,Jorge :  
“Delitos Contra los Derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social.”  
**En:** Revista del Foro, Julio-Diciembre 1985,año LXXII, No.02, Págs.63-67.
- 6) SEIJAS RENGIFO, Teresa de Jesús  
“Los Delitos Laborales”  
**En:** Revista Actualidad Jurídica ,setiembre 2001,Tomo 94,Págs. 21-30
- 7) UGAZ SANCHEZ – MORENO, José C.  
“El Delito contra la Libertad de Trabajo”.  
**En:** Revista Themis Segunda Época, Número 26, 1993, pág. 103-106.