



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Derecho y Ciencia Política
Escuela Profesional de Derecho

**Tratamiento punitivo de los atentados contra la
libertad de trabajo y sindicación en el sistema penal
peruano**

TESIS

Para optar el Título Profesional de Abogado

AUTOR

Arturo DEL PIELAGO ALVA

ASESOR

Mg. Jorge Adalberto PÉREZ LÓPEZ

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Del Pielago, A. (2023). *Tratamiento punitivo de los atentados contra la libertad de trabajo y sindicación en el sistema penal peruano*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Arturo Del Pielago Alva
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47798332
URL de ORCID	
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Jorge Adalberto Pérez López
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08162135
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4695-389X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Krupskaya Rosa Luz Ugarte Boluarte
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23955587
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Bruno Alonso Samuel Tapia Cornejo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	47714342
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Pedro Enrique Bernui Oré
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08204622

Datos de investigación	
Línea de investigación	No aplica.
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Lima Centro poblado: Urbanización: Manzana y lote: Calle: Germán Amézaga 375, 15801 Latitud: -12.05642315 Longitud: -77.0843326901621
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2022 - 2023
URL de disciplinas OCDE	Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

**ACTA DE EXAMEN ORAL PRESENCIAL PARA EL OTORGAMIENTO DEL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO CON SUSTENTACIÓN DE TESIS**

N° 020

Reunido el Jurado Examinador, constituido por los señores profesores:

- 1.-PRESIDENTE: Dra. KRUPSKAYA ROSA LUZ UGARTE BOLUARTE
- 2.- Mg. JORGE ADALBERTO PÉREZ LÓPEZ (ASESOR)
- 3.- Mg. BRUNO ALONSO SAMUEL TAPIA CORNEJO
- 4.- Abg. PEDRO ENRIQUE BERNUI ORÉ

El bachiller postulante al Título Profesional de Abogado, don:

Arturo Del Pielago Alva

Procedió la sustentación de su tesis titulado:

**TRATAMIENTO PUNITIVO DE LOS ATENTADOS CONTRA LA LIBERTAD DE TRABAJO Y SINDICACIÓN
EN EL SISTEMA PENAL PERUANO**

En la redacción del examen escrito de fin de carrera, el graduando fue aprobado con la nota de:

DOCE(12)

Concluida la prueba oral, se practicó la votación correspondiente, resultando el candidato:

Aprobado por unanimidad con la nota de 13 (Trece)

Y para constancia se le extiende la presente Acta, en Lima a los VEINTICINCO días del mes de SETIEMBRE del año 2023.

Mg. JORGE ADALBERTO PÉREZ LÓPEZ (ASESOR)

Presidente del Jurado

Dra. KRUPSKAYA ROSA LUZ UGARTE BOLUARTE

Mg. BRUNO ALONSO SAMUEL TAPIA CORNEJO

Abg. PEDRO ENRIQUE BERNUI ORÉ



CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo JORGE ADALBERTO PEREZ LOPEZ.....en mi condición de asesor acreditado con la

Resolución Decanal N° RDN° 000182-2023-EPD-FDCP..... de la

tesis académico, cuyo título es TRATAMIENTO PUNITIVO DE LOS

ATENTADOS CONTRA LA LIBERTAD DE TRABAJO Y SINDICACIÓN
EN EL SISTEMA PENAL PERUANO

presentado por el bachiller ARTURO DEL PIELAGO ALVA

para optar el grado/título de ABOGADO

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de

Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la

revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento

evaluado cuenta con el porcentaje de 2..% de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar

con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio**

institucional.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas

vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado/ título/ especialidad

correspondiente.

Firma del Asesor 

DNI: 08162135

Nombres y apellidos del asesor:

JORGE ADALBERTO
PEREZ LOPEZ



Dedicatoria:

Esta tesis está dedicada a la memoria del Dr. Silfredo Hugo Vizcardo, quien desafortunadamente nos dejó antes de que pudiera estar presente en mi sustentación. Su compromiso incansable con la excelencia académica y su apoyo inquebrantable como mi asesor fueron fundamentales en la realización de este trabajo. Aunque ya no esté físicamente con nosotros, su legado perdura en cada página de esta tesis y en cada paso que doy en mi vida académica y profesional. Gracias por su inspiración y orientación, que siempre llevaré conmigo.

Agradecimiento:

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi familia, amigos y profesores por su apoyo incondicional a lo largo de este viaje académico. Sus palabras de aliento y orientación han sido fundamentales en este logro. También quiero agradecer a todas las personas que participaron en mi investigación y a quienes brindaron su tiempo y conocimientos. Este logro no habría sido posible sin su ayuda y apoyo constante.

Palabras clave: Atentados contra la libertad de trabajo y sindicación en el sistema penal peruano

Key words: Attacks on freedom of work and trade union in the Peruvian penal system

RESUMEN

En nuestra sociedad, caracterizada por la violencia y una marcada informalidad en las relaciones comerciales y laborales, constantemente se plantea un desafío en la defensa de los derechos laborales. Como resultado, los trabajadores se encuentran desprotegidos y carecen de una defensa mínima contra posibles actos perjudiciales que puedan convertirlos en víctimas de delitos.

Nuestro sistema jurídico presenta notables lagunas y deficiencias que contribuyen a esta vulnerabilidad. En este contexto, nuestro estudio se enfoca en determinar si en nuestro país existe una política penal adecuada que garantice de manera efectiva la protección de los derechos de asociación y libertad de trabajo en un entorno de igualdad, justicia y equidad. La falta de adaptación histórica en nuestra legislación laboral resulta en la ausencia de tipificación de actos que vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores.

Es fundamental reconocer que estas carencias históricas en nuestra normativa laboral han dejado un vacío legal que afecta directamente a los trabajadores y sus derechos. Estos desafíos requieren de una evaluación profunda y un análisis riguroso para identificar las medidas necesarias que fortalezcan la protección de los trabajadores en el Perú.

ABSTRACT

In our society, characterized by violence and a significant level of informality in commercial and labor relations, the defense of labor rights is constantly challenged. As a result, workers are left unprotected and lack even minimal defense against potential harmful acts that could make them victims of crimes.

Our legal system exhibits significant gaps and deficiencies that contribute to this vulnerability. Therefore, our study aims to determine whether our country has an adequate penal policy that effectively ensures the protection of association and labor freedom rights in an environment of equality, justice, and fairness.

The historical lack of adaptation in our labor legislation results in the absence of the classification of acts that violate the fundamental rights of workers.

It is essential to acknowledge that these historical shortcomings in our labor regulations have created a legal vacuum that directly impacts workers and their rights. These challenges require a thorough evaluation and rigorous analysis to identify the necessary measures to strengthen worker protection in Peru.

INTRODUCCIÓN

El trabajo no solamente dignifica a la persona en sociedad, sino que también le permite la posibilidad de generar el sustento económico suyo y el de su familia; permitiendo concomitantemente su propia realización personal, la consecución de sus propias aspiraciones, así como el mejoramiento de su calidad vida. El trabajo es el origen de la riqueza, constituyéndose en el motor necesario para dinamizar la economía de los países. Al respecto, nuestra Carta Fundamental consagra que El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona (art. 22°).

De esta manera, queda claro que el trabajo desempeña un papel esencial en la búsqueda del bienestar social. Además, no se puede subestimar la importancia fundamental del trabajo para la sociedad en su conjunto, ya que representa un factor determinante en la consecución del progreso social y económico.

A lo largo de la historia, el trabajo ha sido una institución ancestral cuya protección ha sido fundamental en diversos instrumentos internacionales. Un ejemplo de esto es la Declaración Universal de Derechos Humanos, que aborda su reconocimiento y protección en su Capítulo sobre los derechos fundamentales en el trabajo (artículo 23), estableciendo el principio que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. En concordancia con los principios fundamentales de igualdad, toda persona tiene el derecho, sin excepción ni discriminación alguna, a recibir igual salario por igual labor.

A su vez, es importante subrayar que cualquier individuo que se encuentra empleado tiene derecho a percibir una compensación justa por su labor. Esta remuneración debe ser lo suficientemente sustancial como para asegurar una vida digna tanto para el trabajador como para su familia. En caso de ser necesario, se deberán implementar otros mecanismos de protección social para garantizar esta dignidad.

En un contexto más amplio, y como un complemento esencial de estos derechos laborales, se reconoce que todas las personas tienen el derecho de establecer sindicatos y unirse a ellos con el fin de salvaguardar y promover sus intereses laborales. Esta disposición refleja la importancia de la libertad sindical y el papel fundamental que desempeñan los sindicatos en la defensa de los derechos de los trabajadores.

Esta declaración de derechos laborales busca garantizar que cada individuo tenga la oportunidad de trabajar en condiciones justas, reciba una remuneración adecuada y tenga la libertad de unirse a organizaciones sindicales para proteger sus derechos laborales y promover un ambiente de trabajo equitativo.

Nuestra Constitución consagra también la protección del derecho del trabajo, estableciendo en su artículo 23° que:

1° El trabajo en sus diferentes modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabaja.

2° El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

3° Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

En tal sentido, y como consecuencia de ello, nuestra normatividad laboral está orientada a la protección del trabajador y sus derechos laborales, sin embargo, en nuestro entorno caracterizado por la violencia y la prevalente informalidad en las relaciones comerciales y laborales, se cuestiona constantemente la defensa de los derechos de los trabajadores. Como resultado, estos trabajadores se encuentran desprotegidos y carecen de una defensa mínima contra posibles actos perjudiciales que puedan convertirlos en víctimas de delitos. Es importante destacar que nuestro sistema legal presenta notables lagunas y deficiencias que contribuyen a esta vulnerabilidad. Por lo tanto, el objetivo principal de nuestra investigación es determinar si en nuestro país existe una política penal adecuada que garantice de manera efectiva la protección de los derechos de asociación y libertad de trabajo en un entorno de igualdad, justicia y equidad. La falta de adaptación histórica en nuestra legislación laboral resulta en la ausencia de tipificación de actos que vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores.

Para abordar de manera integral el tema de nuestra investigación, hemos estructurado nuestro trabajo en varias secciones fundamentales. En primer lugar,

dedicamos una sección a los aspectos metodológicos, donde hemos identificado cuidadosamente la problemática que motiva nuestra investigación. Aquí definimos con claridad los problemas de investigación que perseguimos abordar, formulamos nuestras hipótesis y creamos una matriz de consistencia para mantener la coherencia de nuestro estudio. También hemos detallado nuestros objetivos y proporcionado una justificación sólida para esta investigación. Además, en esta sección, hemos delineado nuestro marco teórico y explicado detalladamente la metodología que seguiremos, así como las técnicas de investigación que emplearemos.

En la siguiente sección de nuestra tesis, nos adentramos en la estructura teórica. Aquí, en diversos capítulos, exploramos el Derecho del trabajo como objeto de protección penal. Conceptualizamos lo que implica el Derecho penal del trabajo, analizamos su desarrollo y evolución histórica a lo largo del tiempo, y profundizamos en su protección desde una perspectiva político-criminal. Asimismo, identificamos con precisión el bien jurídico que se busca proteger a través de estas disposiciones legales.

Luego, nuestro enfoque se centra en el estudio de la protección de la libertad de trabajo en el contexto del sistema penal peruano. Examinamos detenidamente su estructura y organización, y realizamos un análisis exhaustivo de los atentados contra la libertad de trabajo y asociación. Además, abordamos la temática de los atentados contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como el trabajo forzoso.

El presente trabajo de investigación se propone explorar y comprender a fondo la protección jurídico-penal de los derechos laborales en el Perú, abordando desde diferentes ángulos y capítulos la complejidad de este tema fundamental. Con esta estructura, buscamos ofrecer una visión completa y profunda de la materia que esperamos contribuya al debate académico y jurídico en nuestro país.

INDICE

RESUMEN.....	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN.....	7
PRIMERA PARTE	15
ASPECTOS METODOLÓGICOS GENERALES	15
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1. Presentación del tema y del problema.....	15
1.1. Problema principal.....	16
1.2. Problemas secundarios	16
II. FORMULACION DE HIPOTESIS	17
1.1. Hipótesis principal	17
1.2. Hipótesis secundarias.....	17
III. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	19
IV. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21
V. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	23
1.1 Objetivo principal	23
1.2. Objetivos específicos.....	23
VI. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	24
1.1. Técnicas de métodos utilizados:.....	24
1.2. Técnicas de recolección de datos utilizadas:	25
VII. MARCO TEÓRICO Y NORMATIVO	26
1. Principales corrientes teóricas explicativas.....	26
2. Marco normativo constitucional	29
3. Marco normativo (código penal peruano 1991).....	30
4. Marco normativo internacional.....	31
SEGUNDA PARTE	32
ESTRUCTURA TEÓRICA DE LA TESIS	32
CAPITULO I.....	32
EL DERECHO DEL TRABAJO COMO OBJETO DE PROTECCIÓN JURÍDICO- PENAL.....	32
1. Conceptualización del denominado Derecho penal del trabajo.....	32
2. El Derecho penal del trabajo y su evolución histórica en el Perú.....	37
3. Perspectiva política criminal de protección al Derecho del trabajo.....	41
5. La política criminal como marco de referencia.....	44
6. Identificación del bien jurídico protegido	45
7. Protección internacional	48

7.1. Organización de Naciones Unidas (O.N.U.).....	49
7.1.3. Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).....	49
7.1.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).	50
7.1.4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).....	50
7.1.5. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).....	50
7.1.6. Convención sobre los Derechos del Niño (1989).	51
7.1.7. Organización de Estados Americanos (O.E.A.).....	51
7.1.8. Unión Europea (U.E.).....	52
7.1.9. Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).....	53
8. Trabajador víctima de engaño, posición de poder o abuso de situaciones de necesidad.....	54
9. Diferenciación de la trata de personas y el trabajo forzoso.....	58
CAPÍTULO II.....	61
LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD DE TRABAJO EN EL SISTEMA PENAL PERUANO.....	61
1. Conceptualización.....	61
2. El bien jurídico protegido: la libertad de trabajo.....	65
3. Tipificación de delitos en el código penal..... ¡Error! Marcador no definido.	
SUB CAPITULO I.....	70
ATENTADOS CONTRA LA LIBERTAD DE TRABAJO Y ASOCIACIÓN.....	70
1. Instrumentalización de la violencia o amenaza para obligar o impedir la integración a un sindicato.....	70
1.2. Descripción típica: artículo 168 C.P.	70
1.3. Fundamento político criminal.	70
1.4. Naturaleza jurídica del ilícito.	71
1.6. Sujeto activo y sujeto pasivo del delito.....	72
1.7.1. Integración a un sindicato.....	75
1.7.2. Utilización de la violencia o amenaza como medio coercitivo.....	78
1.7.3. La tipicidad de los comportamientos de engaño, posición de poder o abuso de situación de necesidad.....	79
1.8. Estudio del tipo subjetivo del ilícito.....	81
1.9. Penalidad.....	81
2. Incumplimiento de resoluciones emanadas de autoridad competente.....	81
2.1. Descripción típica: artículo 168 C.P. (segunda parte).....	81
2.2. Fundamento político criminal.	82
2.3. Naturaleza jurídica del ilícito.	82
2.4. El bien jurídicamente protegido.....	83
2.5. Sujeto activo y sujeto pasivo del delito.....	83
3. Responsabilidad del Empleador ante el Incumplimiento de Decisiones Judiciales.....	84
4. Disminución o distorsión de la producción.....	85
5. Simulación de causales para el cierre del centro laboral.....	86
6. Abandono del centro de trabajo para extinguir las relaciones laborales.....	87

6.1. Estudio del tipo subjetivo del ilícito.....	88
6.2. Penalidad.....	88
SUB CAPÍTULO II	89
ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	89
1. Descripción típica art. 168-A C.P.....	89
2. Fundamento político criminal.....	90
3. Naturaleza jurídica del ilícito.....	90
4. El bien jurídicamente protegido.....	93
5. Sujeto activo y sujeto pasivo del delito.....	93
6. Estudio del tipo objetivo del ilícito.....	94
6.1. Infracción de normas de seguridad y salud en el trabajo.....	94
6.2. Posición de garante.....	97
6.3. Notificación previa de la autoridad competente.....	97
6.4. Omisión deliberada.....	100
6.5. Incremento injustificado del riesgo.....	101
7. Estudio del tipo subjetivo del ilícito.....	101
8. Penalidad.....	102
9. El tipo agravado: muerte o lesiones graves.....	102
SUB CAPÍTULO III	103
EL TRABAJO FORZOSO	103
1. Descripción típica art. 129°-O C.P.....	103
2. Fundamento político criminal.....	103
3. Naturaleza jurídica del ilícito.....	105
3.1 El bien jurídicamente protegido.....	105
3.2. Sujeto activo y sujeto pasivo del delito.....	105
3.3. Sometimiento u obligación coercitiva.....	106
3.4. Realización de trabajo o prestación de servicio.....	107
3.5. Estudio del tipo subjetivo del ilícito.....	107
3.6. Penalidad.....	107
3.7. Concurso con el delito de coacción.....	108
3.8. Tipicidad agravada: primer grupo.....	109
3.9. Condiciones de sujeción o dependencia.....	109
CONCLUSIONES.....	111
RECOMENDACIONES.....	115
TEXTO ACTUAL:.....	116
TEXTO MODIFICADO PROPUESTO:.....	116
APORTES CIENTIFICOS DEL INVESTIGADOR.....	117
BENEFICIOS QUE APORTA LA PROPUESTA.....	119
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	121

PRIMERA PARTE
ASPECTOS METODOLÓGICOS GENERALES

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. Presentación del tema y del problema

Asegurar la libertad de trabajo y las condiciones en las que se lleva a cabo es esencial tanto para el crecimiento individual como para el progreso económico y social de la comunidad en su conjunto. Debido a su innegable importancia, el derecho al trabajo se convierte en un objetivo fundamental de protección por parte del Estado. Este objetivo se logra a través de la legislación laboral y, de manera complementaria, por medio de la legislación penal. Esta convergencia ha dado origen a una rama del derecho penal especializada conocida como Derecho penal del trabajo que sanciona comportamientos que lesionan bienes jurídicos de naturaleza laboral.

Es imperativo que nuestro sistema penal se desarrolle de manera adecuada y técnica en esta área especializada. Esto es esencial para establecerla como un eficiente medio de "control social formal", cuyo propósito principal es la prevención y protección del derecho al trabajo. Como señala acertadamente Hugo Vizcardo (2022), el Derecho penal tiene la responsabilidad de proteger los intereses sociales predominantes, que, como derechos fundamentales, se convierten en bienes

jurídicos. En última instancia, estos bienes jurídicos se erigen como el objeto principal de atención y salvaguardia por parte del sistema penal.

1.1. Problema principal

- A) ¿Siendo la libertad de trabajo y el derecho de sindicación, derechos fundamentales consagrados en la Constitución, de qué manera son asegurados por el sistema punitivo nacional; y si la política penal asegura suficientemente la protección de tales derechos?

1.2. Problemas secundarios

- B) ¿De qué manera el sistema punitivo nacional protege el derecho de asociación laboral mediante la constitución de sindicatos, frente a comportamientos de engaño, posición de poder o abuso de situación de necesidad, que puedan impedir el ejercicio del derecho de sindicación?
- C) ¿En el sistema punitivo nacional se encuentra suficientemente protegido, en su libertad laboral, el trabajador que es víctima de engaño, posición de poder o abuso de situaciones de necesidad, tendientes a imponerle condiciones laborales o de Seguridad Social, que puedan perjudicar, suprimir o restringir sus derechos reconocidos por ley o convenios colectivos o contrato individual?

II. FORMULACION DE HIPOTESIS

1.1. Hipótesis principal

A) En nuestro sistema punitivo, se aprecia que la protección al derecho a la libertad de trabajo, se manifiesta insuficiente para una protección integral de tan fundamental derecho, apreciándose que nuestra legislación adolece del tratamiento punitivo de una diversidad de comportamientos lesivos, que a nivel del derecho comparado se muestran también como atentatorios a la libertad laboral, como el engaño o abuso de situaciones de necesidad para imponer condiciones perjudiciales de carácter laboral o de Seguridad Social o que los supriman o restrinjan; el reclutamiento de personas ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas; o la contratación abusiva o en condiciones de explotación de ciudadanos extranjeros, o menores de edad sin permiso de trabajo; y, la responsabilidad penal de las personas jurídicas que vulneren los derechos de los trabajadores.

1.2. Hipótesis secundarias

B) Desde nuestra perspectiva típica, es posible la constatación de la preocupación estatal de la protección de la libertad laboral, mediante la tipificación de comportamientos que atentan contra la libertad de trabajo y asociación sindical, que se realizan mediante actos de violencia o amenaza, no resultando típicas las conductas orientadas

a integrar o desafiliarse de un sindicato, mediante actos de engaño, posición de poder o abuso de situación de necesidad, lo que constituye un vacío legislativo de necesario estudio y atención.

C) Desde la perspectiva del derecho comparado, la afectación de la libertad de trabajo puede manifestarse también mediante actos de engaño, posición de poder o abuso de situaciones de necesidad, mediante los que es posible imponer al trabajador condiciones laborales o de Seguridad Social, limitantes o lesivas a sus derechos reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual, siendo necesario por ello necesario la tipificación de estas modalidades de conducta.

III. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Componentes de la Investigación	Relaciones entre Componentes	Justificación	Consistencia
Planteamiento del Problema	Formulación de la Hipótesis	Objetivos e Importancia	Propuestas
<p>A) ¿De qué manera son asegurados por el sistema punitivo nacional; y si la política penal asegura suficientemente la protección de tales derechos?</p>	<p>A) Resulta insuficiente, ya que la legislación no aborda de manera adecuada diversas conductas lesivas que atentan contra esta libertad de trabajo. Estas conductas incluyen "el engaño, posición de poder o abuso de situación de necesidad para imponer condiciones laborales perjudiciales" que vulneran los derechos laborales.</p>	<p>A) Evaluar la eficacia del sistema punitivo nacional y Determinar si se garantiza de manera adecuada la protección de los trabajadores frente a situaciones de engaño, posición de poder o abuso de situaciones de necesidad que puedan perjudicar sus condiciones laborales y de seguridad social, restringiendo sus derechos</p>	<p>Modificación del artículo 168 del Código Penal</p>
<p>B) ¿De qué manera el sistema punitivo nacional protege el derecho de asociación laboral mediante la constitución de sindicatos, frente a comportamientos de engaño, posición de poder o abuso de situación de necesidad, que puedan impedir el ejercicio del derecho de sindicación?</p>	<p>B) Podemos observar que no se consideran como tipificables las conductas que involucran la afiliación o desafiliación de un sindicato mediante las conductas como: "engaño, posición de poder o abuso de situación de necesidad". Este vacío legislativo requiere un estudio y atención detallada.</p>	<p>B) El sistema punitivo nacional aborda mediante el artículo 168 del CP. Los atentados contra la libertad de trabajo y sindicación. El que, mediante violencia o amenaza, obliga o impide a otro a integrar un sindicato, es reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años. (...)</p>	<p>Incorporar el Artículo 168-B</p>
<p>C) ¿En el sistema punitivo nacional se encuentra</p>	<p>C) La vulneración de la libertad de trabajo puede manifestarse a</p>	<p>C) Garantizar que los empleados no sean sometidos a</p>	

Componentes de la Investigación	Relaciones entre Componentes	Justificación	Consistencia
<p>suficientemente protegido, en su libertad laboral, el trabajador que es víctima de engaño, posición de poder o abuso de situaciones de necesidad, tendientes a imponerle condiciones laborales o de Seguridad Social, que puedan perjudicar, suprimir o restringir sus derechos reconocidos por ley, convenios colectivos o contratos individuales?</p>	<p>través de actos como el engaño, posición de poder o abuso de situaciones de necesidad. Estas conductas pueden dar lugar a la imposición de condiciones laborales o de seguridad social que restrinjan o perjudiquen los derechos reconocidos al trabajador mediante leyes, acuerdos colectivos o contratos individuales. Por lo tanto, se vuelve necesario la tipificación de estas modalidades de conducta</p>	<p>situaciones que puedan dañar su salud, seguridad o derechos en el lugar de trabajo. Esto implica la aplicación de normativas y medidas para prevenir abusos, asegurar un entorno laboral seguro y promover condiciones justas y equitativas para los trabajadores.</p>	

IV. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Habiendo delineado la problemática fundamental que subyace en nuestra investigación, centrada en verificar si en el contexto peruano existe una política penal efectiva que garantice la protección adecuada y suficiente de los derechos de asociación y libertad de trabajo, en condiciones de igualdad, justicia y equidad, consideramos que la justificación de nuestro estudio radica en la necesidad de llevar a cabo un análisis teórico y crítico.

Nuestro enfoque busca evaluar si la tipificación de diversas conductas delictivas que afectan la libertad de trabajo en la legislación peruana ha sido realizada de manera precisa, evitando posibles defectos en la adecuación de estas acciones al tipo penal o la generación de conflictos normativos que dificulten la imposición de responsabilidad penal.

Además, pretendemos examinar cómo se ha abordado desde una perspectiva política criminal el tratamiento de estos delitos. Asimismo, deseamos determinar si la creación de sindicatos está genuinamente protegida en nuestro sistema legal frente a situaciones de engaño, abuso de poder o coacción destinadas a obstruir el ejercicio del derecho sindical. De manera similar, nuestro objetivo es establecer si es necesario proporcionar protección penal a los trabajadores que podrían ser víctimas de engaño, abuso de poder o coacción para imponerles condiciones laborales o de seguridad social que menoscaben, eliminen o restrinjan sus derechos reconocidos por la ley, convenios colectivos o contratos individuales.

Finalmente, nuestro trabajo cobra relevancia en el contexto de la realidad actual de la sociedad peruana, ya que esta se caracteriza por contar con una excesiva informalidad laboral que buscan empleo en condiciones a menudo injustas e incluso de explotación. Esto nos lleva a examinar si es necesario establecer protecciones legales para salvaguardar sus derechos laborales.

V. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Objetivo principal

- A) Establecer si en el Perú existe una adecuada política penal, que asegure suficientemente la protección del derecho de asociación y libertad de trabajo, en condiciones de igualdad, justicia y equidad.

1.2. Objetivos específicos

- A) Constatar si el derecho de asociación laboral mediante la constitución de sindicatos, está suficientemente protegido en nuestro sistema penal, frente a comportamientos de engaño, posición de poder o abuso de situación de necesidad, orientados a impedirles el ejercicio del derecho de sindicación.

- B) Determinar si es necesario proteger penalmente al trabajador que es víctima de engaño, posición de poder o abuso de situaciones de necesidad, para imponerle condiciones laborales o de Seguridad Social, que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

VI. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Teniendo como referente la Res. de Decanato N° 027-D-FD-2020, que aprueba la nueva Directiva sobre los lineamientos metodológicos para la elaboración de la tesis para la obtención del grado de título profesional, nuestra tesis corresponde al tipo “tesis jurídica normativa” (no exegética).

El enfoque de esta tesis de investigación no se centra principalmente en la interpretación o explicación de textos legales existentes (que sería un enfoque exegético), sino en la creación o recomendación de nuevas normativas legales además de la revisión y evaluación de las ya existentes. En otras palabras, este tipo de tesis busca proponer soluciones, reformas políticas legales en lugar de simplemente analizar las leyes existentes o su interpretación. Por lo tanto, se centra en la normatividad, es decir, en cómo deberían ser las leyes o regulaciones en lugar de como son actualmente.

1.1. Técnicas de métodos utilizados:

- a) El método comparativo, con la finalidad de establecer las identidades, similitudes y diferencias entre el delito en estudio, con respecto a nuestro país y aquellos en los que se tipifiquen formas delictivas similares.

- b) El análisis y síntesis, que permitirá apreciar las relaciones internas y externas del ilícito a fin de apreciar sus elementos constitutivos.

- c) El método descriptivo-explicativo, que será aplicado a los fenómenos socio jurídicos observables del delito en estudio.
- d) El método inductivo-deductivo, a fin de manejar adecuada y objetivamente la información que se recopile para fundamentar la investigación.

1.2. Técnicas de recolección de datos utilizadas:

- a) Comparación de Jurisdicciones: Involucrando cuestiones legales que varían según la jurisdicción, comparando cómo distintas legislaciones internacionales de países que abordan los derechos a la libertad de trabajo y sindicación.
- b) Revisión de la literatura histórica: Implicancia de revisar la literatura sobre el derecho laboral y las primeras concepciones sobre el derecho penal del trabajo
- c) Observación de casos de relevancia social y jurídicos, relevantes con respecto a los problemas de investigación.
- d) Análisis de Contenido de Leyes y Regulaciones: Un análisis detallado de las leyes y regulaciones pertinentes a fin de identificar patrones, inconsistencias o vacíos legales.
- e) Fichaje de libros y revistas especializadas en la materia de investigación.

VII. MARCO TEÓRICO Y NORMATIVO

1. Principales corrientes teóricas explicativas

El derecho a la libertad de asociación y sindicación ha sido proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. Este derecho es esencial ya que permite la participación efectiva de actores no gubernamentales en asuntos económicos y sociales, y representa un pilar fundamental de la democracia y el estado de derecho. En consecuencia, garantizar la participación y representación de trabajadores y empleadores es crucial para asegurar el funcionamiento eficiente, no solo de los mercados laborales, sino también de las estructuras de gobernanza en general a nivel nacional.

El derecho de los trabajadores y empleadores a formar organizaciones de su elección o unirse a ellas es una parte integral de una sociedad libre y abierta. En muchos casos, estas organizaciones han desempeñado un papel significativo en la democratización de sus países. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) juega un papel activo en la promoción de la libertad sindical al asesorar a los gobiernos en la elaboración de leyes laborales y al proporcionar servicios educativos y de formación a grupos sindicales y de empleadores.

La negociación colectiva, que está estrechamente relacionada con la libertad de asociación, es un derecho fundamental consagrado en la Constitución de la OIT y reafirmado en la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. La negociación colectiva es un mecanismo clave mediante el cual los empleadores, sus organizaciones y los sindicatos pueden acordar salarios justos y condiciones laborales, promoviendo la igualdad

de género y estableciendo relaciones laborales saludables. Las cuestiones tratadas en estas negociaciones suelen incluir salarios, horarios de trabajo, formación, seguridad laboral e igualdad de oportunidades entre otros aspectos. El objetivo es alcanzar acuerdos colectivos que regulen los términos y condiciones del empleo y definan los derechos y responsabilidades de ambas partes, lo que contribuye a la armonía y la productividad en las industrias y lugares de trabajo. Es esencial mejorar la inclusividad de la negociación colectiva y los convenios colectivos para reducir la desigualdad y ampliar la protección laboral.

La libertad de asociación y sindicación, así como la libertad de negociación colectiva, son dos de los principios fundamentales de la OIT. Con el fin de asegurar el cumplimiento de los convenios pertinentes en países que no los han ratificado, la OIT creó en 1951 el Comité de Libertad Sindical (CLS), independiente de la ratificación de los convenios, para examinar denuncias de violaciones a la libertad sindical. Este comité es parte del Consejo de Administración y está compuesto por un presidente independiente, tres representantes gubernamentales, tres representantes de empleadores y tres representantes de trabajadores.

Para llevar a cabo nuestra investigación, es esencial recurrir a los principios teóricos que respaldan el campo de estudio conocido como "política criminal". Esta disciplina alberga una base sólida de conocimientos teóricos que indudablemente enriquecerán nuestra investigación, particularmente en lo que respecta a la justificación normativa relacionada con la sanción penal del "derecho a la libertad laboral". De este modo, los fundamentos teóricos nos brindarán una comprensión profunda de los criterios que el Estado debe aplicar al abordar esta forma de

criminalidad, ya que "cada sistema jurídico-penal refleja una orientación política-criminal específica y encarna una política criminal determinada".

De esta manera, como bien aprecia Mir Puig (1996) la política criminal: "propugna modelos de regulación y adopta decisiones sobre ellas, en una constante revisión de las posibilidades de mejora de la justicia penal, sobre la base de los resultados que aporta la criminología y la crítica del sistema punitivo vigente". (p. 17)

De igual manera, la "teoría del delito", con el aporte de conocimientos teóricos que propugna es de suma importancia, por cuanto de lo que en realidad se trata, es de poner en cuestión la técnica jurídica utilizada por el legislador al realizar la tipificación del delito de incumplimiento de deberes en el ámbito privado. Efectivamente, sus fundamentos y lineamientos teóricos permitirán que podamos afrontar el estudio dogmático de los delitos que afectan la libertad laboral, desde la óptica de la identificación objetiva de la acción típica, la antijuricidad del hecho y definitivamente la culpabilidad que expresa el sujeto de la acción; lo que permitirá a su vez sentar las bases de una adecuada imputación objetiva.

Y es que, de conformidad con lo establecido por Villa Stein (2014), "la teoría del delito comprende un conjunto de proposiciones sistemáticas organizadas que pretenden explicar la naturaleza jurídica del hecho punible. Es un constructo epistémico que facilita la definición conceptual y el análisis secuente del delito como conducta humana". (p. 241)

“Persigue una finalidad práctica consistente en facilitar la determinación precisa del universo de conductas que son cierta e inconfundiblemente contrarias al orden jurídico social, cuantificar la intensidad de la contrariedad y aplicar la contingencia sancionadora”. (Loc. Cit)

De conformidad con lo precisado por Bacigalupo (1989), la teoría del delito es un “instrumento conceptual para determinar si el hecho que se juzga es el presupuesto de la consecuencia jurídico-penal previsto en la ley. La ciencia del derecho penal es una ciencia práctica y la teoría del delito tiene también una finalidad práctica”. (p. 67) Su objetivo es establecer un orden racional en cuanto a los problemas y soluciones que puedan aparecer en la aplicación de la “ley penal” a un determinado caso. “La teoría jurídica del delito es, en consecuencia, una propuesta, apoyada en un método científicamente aceptado, de cómo fundamentar las resoluciones de los tribunales en materia de aplicación de la ley penal”. (Loc. Cit.)

2. Marco normativo constitucional

Art. 1. La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Art. 2.2. Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Art. 2. 15. Toda persona tiene derecho: A trabajar libremente, con sujeción a ley.

Art. 2°.24.a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe.

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

Art. 23. 1° El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

2° El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

3° Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

3. Marco normativo (código penal peruano 1991)

Art. 168. Atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

Art. 168-A. Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Art. 129-O. Trabajo forzoso.

4. Marco normativo internacional

- Art. 311 y sucesivos del Título XV del Código Penal Español.
- Art. 158 Código Penal Argentina
- Art. 307 Código Penal Bolivia
- Art. 199 Código Penal Brasil
- Art. 200 Código Penal Colombia
- Art. 256 Código Penal Nicaragua
- Art. 244 Código Penal Salvador
- Art. 211 Código Penal Ecuador
- C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

SEGUNDA PARTE

ESTRUCTURA TEÓRICA DE LA TESIS

CAPITULO I

EL DERECHO DEL TRABAJO COMO OBJETO DE PROTECCIÓN JURÍDICO-PENAL

1. Conceptualización del denominado Derecho penal del trabajo

El Derecho Penal del Trabajo es una rama del derecho que se enfoca en la regulación de conductas delictivas relacionadas con el ámbito laboral. Su objetivo principal es proteger los derechos de los trabajadores y garantizar condiciones laborales justas y seguras. Esta área del derecho penal se encarga de tipificar y sancionar aquellas acciones que atentan contra los derechos laborales y sindicales de los trabajadores.

Algunos de los delitos que pueden ser abordados por el Derecho Penal del Trabajo incluyen la explotación laboral, el incumplimiento de normas de seguridad en el trabajo, la obstrucción del derecho de sindicación, el trabajo forzoso y otros actos que vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores.

El derecho del trabajo como objeto de protección jurídico-penal esta referido a la rama del derecho penal que se encarga de salvaguardar los derechos y

garantías de los trabajadores en el ámbito laboral. En otras palabras, se trata de la aplicación de las normas y sanciones penales para prevenir y sancionar aquellas conductas que atenten contra los derechos laborales de los trabajadores.

Este enfoque busca asegurar que los empleados gocen de un ambiente laboral seguro, condiciones justas de empleo, salarios adecuados y otros derechos laborales reconocidos por la ley. Cuando se violan estos derechos, ya sea mediante el incumplimiento de leyes laborales o prácticas abusivas por parte de los empleadores, el derecho penal laboral interviene para imponer sanciones y proteger los intereses de los trabajadores.

Visto desde un prisma histórico, el “trabajo” es origen y fuente de la riqueza tanto personal como de la sociedad; de esta manera se constituye en el principal “eje impulsor” del desarrollo económico-social del país. Es por ello que se considera, con mucha razón, que la seguridad y prosperidad de las sociedades en general giran efectivamente alrededor del trabajo y su desarrollo, por lo que, a no dudarlo, el trabajo se constituye como una actividad primordial y base del desarrollo de todo sistema económico.

Por tanto, resulta evidente que le corresponde al Estado procurar los procedimientos y mecanismos pertinentes y necesarios para que todos, sin distinción alguna, puedan alcanzar y desarrollar alguna forma de actividad laboral.

Al efecto, precisa Peña Cabrera Freyre (2015):

El derecho al trabajo, puede verse desde una doble perspectiva:

Primero, “como plataforma esencial para la autorrealización de la persona humana y, segundo como base fundamental para el desarrollo socio-económico de un país; por ello, el trabajo, como quehacer fundamental del individuo debe estar debidamente reglado”.

Segundo: “de antaño, el trabajo mismo, da lugar a la formación de una relación laboral, entre el empleador y el dependiente, punto en cuestión que genera una serie de consecuencias, que de cierta forma repercuten también en el Derecho penal”. (p. 714)

Así, conforme a lo establecido, el trabajo se consagra, como uno de los elementos esenciales y de suma importancia para el desarrollo socio-económico del país, que evidentemente determina una “necesaria interrelación entre quienes trabajan y los que reciben el servicio”; es decir entre quienes realizan el trabajo (el trabajador) y quienes reciben el servicio (el empleador). Relaciones que evidentemente determinan y generan un amplio espectro de derechos y obligaciones inherentes a las partes que interactúan, y que pueden generar un sin número de conflictos, que son reguladas por el derecho de muy diversa manera, tanto por el derecho administrativo, el derecho laboral e incluso por el Derecho penal.

Surge así el concepto del “Derecho laboral”, como conjunto normativo encargado de reglar lo concerniente al “contrato de trabajo, sus diversas modalidades y condiciones, los beneficios laborales, la remuneración, la estabilidad laboral, el término de la relación laboral, las formas de despido, etc.” También se ocupa de regular las “negociaciones colectivas de trabajo, en lo relacionado a las mejoras laborales, mejoras salariales, la organización sindical, la

huelga, etc., de lo que se desprenden dos ramas: un derecho individual del trabajo y un derecho colectivo del trabajo”.

Conforme lo precisa Peña Cabrera Freyre (2015):

1° “A la luz de la naturaleza jurídica de la relación laboral, resulta una opinión inobjetable, que el Estado debe regular dicha vinculación contractual, partiendo de una premisa básica: que el trabajador es el lado más débil de dicha relación”.

2° “De ahí, que emerja el principio de protección, que se plasma en la orientación tuitiva que debe seguir la política laboral del Estado, sin que ello signifique promover una política abiertamente controladora, estatista y vertical de las relaciones laborales”. (Loc. cit.)

En consecuencia, se aprecia que las “relaciones laborales” generan en el seno social una amplia estela de derechos, que requieren ser garantizados y protegidos por el Estado, sobre todo los referidos a la libertad y proporcionalidad que deben regir el origen y el desarrollo de las “relaciones laborales”. Fundamentos que para ser atendidos propiamente, requieren la necesidad de crear, dentro de la sistemática penal, de un sector especializada del derecho punitivo, que como bien precisa Salinas Siccha (2008), se le ha de asignar la determinación e interpretación de las conductas orientadas a lesionar o poner en peligro, “reconocidos a nivel constitucional, debe entenderse a la libertad de trabajo como el libre y voluntario ejercicio de los derechos esenciales y fundamentales de carácter o índole laboral reconocidos por nuestra Constitución Política”. (p. 587)

Precisamente a este sector especializado del Derecho punitivo se le conoce como “Derecho penal del trabajo”. En tal sentido, Arévalo Vela (2016) manifiesta que: “nos atrevemos a definir el Derecho penal del trabajo como un sector del Derecho penal que sanciona aquellas conductas que lesionan bienes jurídicos de naturaleza laboral cuyos titulares son los trabajadores individuales u organizados colectivamente”. (p. 797)

Comprendido el Derecho penal como una forma de “control social”, destinado a la protección de “bienes jurídicos fundamentales”, le corresponde la protección de las relaciones laborales y fundamentalmente de la “libertad del trabajo”. Así, el contenido de la “libertad de trabajo” tiene basamento; la “libertad sindical” que comprende dos modalidades: positiva (“filiación”) y negativa (“desafiliación”) la ubicamos en el inc. 1 del art. 28 de la Constitución. El derecho que tiene todo trabajador de recibir o percibir una “remuneración equitativa y suficiente por el trabajo realizado”, por lo que “nadie puede obligar a otra persona a realizar un trabajo sin su correspondiente remuneración” (art. 23 y 24 C.E.). También la “estabilidad laboral”, entendida como el “derecho que tiene todo trabajador a no ser despedido de su centro de trabajo sin mediar causa justificada y prevista por la ley expresa o convenio colectivo” (art. 27 C.E.). Asimismo, se comprende dentro de la libertad de trabajo al “derecho de huelga, el derecho a la negociación colectiva, etc.”.

De esta manera, se constata la necesidad de la intervención punitiva en el ámbito de las “relaciones laborales”, en desmedro del principio de “mínima intervención”, cuando se produzcan hechos que lesionen o pongan en riesgo la “libertad laboral”, fundamentalmente relacionadas a la “libertad de trabajo y asociación, a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la forma o condiciones de prestación del trabajo”.

2. El Derecho penal del trabajo y su evolución histórica en el Perú

Durante la Revolución Industrial, las condiciones laborales eran extremadamente precarias y los trabajadores enfrentaban explotación y abuso por parte de los empleadores. En este contexto, surgieron las primeras leyes laborales que buscaban proteger a los trabajadores, como las regulaciones sobre las horas de trabajo y la seguridad en las fábricas. Sin embargo, el enfoque principal era civil y administrativo, no penal.

A medida que avanzaba el siglo XX, se desarrollaron normas internacionales para proteger los derechos laborales, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos convenios establecieron estándares mínimos para la protección de los trabajadores y contribuyeron a la evolución del Derecho Penal del Trabajo.

Históricamente, se observa que las primeras ideas relacionadas con lo que hoy llamamos "Derecho penal del trabajo" están vinculadas a la noción de "represión de los movimientos sociales de los trabajadores". Por ejemplo, en Francia, la "Ley

Chapelier" en 1791 prohibió las "asociaciones obreras", y en 1810, el Código Penal criminalizó las huelgas. Una situación similar se vivió en el Reino Unido, donde las "leyes de Combinación" en 1799 y 1800, restringieron las protestas de los trabajadores que buscaban mejoras salariales y condiciones laborales. En el caso del Perú, la penalización de conductas relacionadas con las relaciones laborales tiene un largo historial.

De acuerdo a lo precisado por Arévalo Vela (2016):

“En los inicios del siglo XX, se dictan normas orientadas a reprimir los reclamos de los trabajadores, sobre todo el ejercicio de los derechos de sindicación y huelga. Al efecto tenemos el D. S. del 24 de enero de 1913, que calificaba como delincuentes “a quienes, individual o colectivamente, con hechos o amenazas, impedían el libre ejercicio de la industria, el comercio y el trabajo”; Por su parte, se expide el D. S. del 12 de mayo de 1920, “destinado a limitar el derecho de huelga, estableció que quienes infringieran sus disposiciones serían juzgados como ‘sediciosos o motinistas’ con arreglo al Código Penal”. (p. 799)

Sin embargo, desde el comienzo del siglo pasado, se han establecido ciertas normativas de naturaleza penal destinadas a la protección de los trabajadores. Un ejemplo de esto es la Ley N° 1183 de 1909, que tenía como objetivo impedir que las autoridades políticas intervinieran en la contratación de peones u operarios para trabajos tanto públicos como privados. Según el artículo 2° de esta ley, cualquier autoridad que, directa o indirectamente a través de sus representantes, obligara o

reclutara a personas para trabajar en proyectos públicos o privados, sufriría una pena de prisión de un año.

En el Código Penal de 1924, no se incluyeron disposiciones específicas relacionadas con infracciones vinculadas a los "derechos laborales". No obstante, durante el período en que este código estuvo en vigor, se promulgaron diversas regulaciones que abordaban cuestiones laborales, pero estas estaban principalmente relacionadas con leyes laborales en lugar de ser disposiciones penales. Las disposiciones de carácter penal que se enfocaban en la protección de ciertos derechos laborales comenzaron a surgir más tarde. Un ejemplo de esto es el Decreto Ley N° 22126 de 1978, que contenía normas destinadas a sancionar acciones como el incumplimiento de las resoluciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo relacionadas con la reinstalación de los trabajadores en sus empleos, el abandono o cierre fraudulento de los lugares de trabajo y el uso de documentos falsos en procedimientos laborales.

a Ley N° 24514 de 1986, que se enfocaba en la "estabilidad laboral", mantenía disposiciones penales similares en su contenido. Sin embargo, con la entrada en vigencia del Código Penal de 1991, se introdujeron algunas tipificaciones de delitos dirigidos a proteger los "derechos de los trabajadores". Estos delitos se encontraban en el artículo 168, dentro del Título IV denominado 'Delitos contra la libertad', específicamente en el Capítulo VII que se refería a la "Violación de la Libertad de Trabajo".

Posteriormente, a través del Decreto Legislativo N° 857 de 1996, se realizaron modificaciones en el mencionado artículo, lo que tuvo como resultado la

despenalización de algunas modalidades que estaban contempladas en el texto original.

Más adelante, en el año 2011, con la aprobación de la Ley N° 29783, conocida como la "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo", se incorporó al Código Penal el artículo 168°-A. Este nuevo artículo tipificó como delito los atentados "contra las condiciones de seguridad e higiene industriales y la infracción de normas de seguridad en el trabajo que pongan en riesgo la vida, salud o integridad física del trabajador".

Por su parte, nos precisa Peña Cabrera que:

1. "La reforma penal peruana en los delitos contra los derechos de los trabajadores ha sido parcial por cuanto no ha previsto situaciones de gran importancia, comprendidas algunas en la legislación brasileña y en la española, entre otras".
2. "No se han tipificado, por ejemplo, el incumplimiento de la ley sobre porcentaje de mano de obra nacional y una figura consideramos básica: la de impedimento del cumplimiento o violación de derechos laborales (art. 203 del Código penal Brasileño vigente". (p. 583)

Es importante resaltar el notorio cambio de enfoque que ha tenido lugar en el ámbito de la protección legal y penal de los derechos relacionados con la libertad en el trabajo. Con el tiempo, hemos transitado desde la protección exclusiva de la libertad de trabajar hacia una protección más amplia que abarca los derechos

laborales en general. Esto se ha traducido en la penalización de actos que atentan contra la libertad sindical, las condiciones de seguridad e higiene en la industria, así como las remuneraciones e indemnizaciones de los trabajadores.

3. Perspectiva política criminal de protección al Derecho del trabajo

La perspectiva político-criminal de protección al Derecho del Trabajo esta referido a la orientación y estrategias adoptadas por un Estado en relación con la regulación y sanción de conductas que afectan los derechos laborales. En esta perspectiva, el Estado asume un rol activo en la protección de los derechos de los trabajadores a través de su sistema penal.

En términos generales, esta perspectiva se basa en la idea de que la protección de los derechos laborales es esencial para garantizar una sociedad justa y equitativa. Se reconoce que los derechos laborales son fundamentales para el bienestar de los trabajadores y para el funcionamiento adecuado de la economía. Por lo tanto, se considera necesario adoptar medidas legales y penales para prevenir y sancionar cualquier conducta que amenace o vulnere estos derechos.

Desde una perspectiva político-criminal de protección al Derecho del Trabajo, el Estado puede promulgar leyes y normativas que tipifiquen como delitos diversas conductas que afecten los derechos laborales, como la explotación laboral, el incumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo o la obstaculización del derecho de sindicación. Estos delitos se consideran ofensas graves que merecen sanciones penales, lo cual implica que el Estado asuma un compromiso activo en la defensa de los derechos laborales a través de su sistema

penal, y busca garantizar que los trabajadores gocen de condiciones laborales justas y seguras.

Asimismo, la política criminal es conceptualizada como una modalidad de política pública, orientada al combate contra la delincuencia. Así, la política criminal se ocupa de la prevención y reacción punitiva frente a la comisión de los delitos. La “política criminal orienta su estrategia a la prevención, control y sanción de la criminalidad; la atención a las víctimas y también al tratamiento de quienes son condenados.

La política criminal es una disciplina de la Ciencia Penal, que se enfoca en la manera como el Estado debe reaccionar contra el “fenómeno delincencial”, para combatirlo y eventualmente erradicarlo, con la finalidad del orden social establecido, con irrestricto respeto los derechos fundamentales y dentro del marco del “Estado Democrático de Derecho”.

Al respecto de los orígenes “políticos criminales del Derecho penal del trabajo”, Villa Stein (1998) nos dice que:

1. “Con la concepción de una economía cerrada al modo cepalista de sustitución de importaciones, además de bloquear el desarrollo nacional y retardarlo varias decenas de años, empobreció clamorosamente a las colectividades laborales y empresariales peruanas, agudizando los conflictos laborales”.

2. “El legislador creyó que endureciendo la normativa laboral, se manejarían mejor las relaciones laborales y como ello no ocurre, acude al derecho penal en evidente contraste con un derecho penal mínimo y garantista de mínima intervención”. (p. 170)

“En una sociedad de incansable movilidad y dinamismo -como la de los tiempos actuales-, requiere una constante observación empírica y conciliar correctamente el Derecho penal con la criminología y, ese enlace, evidentemente es misión fundamental de la política criminal”. (Peña Cabrera Freyre 2015, p. 737)

En efecto, como precisa Arévalo Vela (2016):

1. “Las tendencias de Política Criminal en materia de Derecho penal laboral, podemos agruparlas: Tendencia criminalizadora; considera que la sanción penal permite reforzar la tutela de derechos laborales, resultando más efectiva que las normas administrativas y las propias del Derecho laboral”.
2. “Tendencia descriminalizadora, que persigue la no criminalización de las conductas antilaborales, sosteniendo que existen mecanismos extrapenales de protección de los derechos de los trabajadores que permiten sancionar dichos ilícitos sin tener que recurrir al Derecho penal”.
3. “Tendencia selectiva: Propugna la intervención del Derecho penal como instrumento necesario para garantizar un mínimo de tutela a ciertos derechos laborales que han superado el ámbito laboral para convertirse en

derechos fundamentales reconocidos en los convenios internacionales y la Constitución". (p. 801)

4. El Derecho penal del trabajo como Instrumento de protección

El Derecho Penal del Trabajo se refiere a la rama del derecho que se ocupa de tipificar y sancionar las conductas que afectan los derechos de los trabajadores. Estas conductas pueden incluir la explotación laboral, el incumplimiento de normas de seguridad en el trabajo, la obstrucción del derecho de sindicación y otras formas de abuso en el ámbito laboral. El objetivo principal de esta rama del derecho es garantizar que los trabajadores gocen de condiciones laborales justas y seguras, y que se respeten sus derechos fundamentales.

Desde una perspectiva de Política Criminal, el Derecho Penal del Trabajo asume un papel preventivo y sancionatorio. Busca prevenir la comisión de delitos laborales al establecer normas claras y sanciones disuasorias para quienes las violen. Al mismo tiempo, ofrece un mecanismo de protección para las víctimas de tales delitos, asegurando que se haga justicia y se reparen los daños causados.

5. La política criminal como marco de referencia

La Política Criminal, por su parte, es el enfoque adoptado por un Estado en relación con el control de la delincuencia y la protección de los derechos de sus ciudadanos. Esta política se basa en la prevención, control y sanción de la criminalidad, así como en la atención a las víctimas y el tratamiento de quienes son condenados. En el contexto del Derecho Penal del Trabajo, la Política Criminal

orienta las estrategias y enfoques para abordar los delitos laborales y garantizar una respuesta efectiva del sistema de justicia penal.

La Política Criminal también se preocupa por equilibrar la prevención y la represión de la delincuencia con el respeto a los derechos fundamentales y el estado de derecho. En el caso del Derecho Penal del Trabajo, esto implica garantizar que las sanciones penales sean proporcionales y justas, y que se respeten los derechos de los acusados en el proceso penal.

Si bien el Derecho Penal del Trabajo y la Política Criminal desempeñan un papel fundamental en la protección de los derechos laborales, enfrentan desafíos significativos en la actualidad. Uno de los desafíos más destacados es la globalización y la creciente movilidad de la fuerza laboral. Esto plantea preguntas sobre la jurisdicción y la cooperación internacional en la persecución de delitos laborales transfronterizos.

Además, la tecnología y la economía digital han dado lugar a nuevas formas de trabajo que a menudo no se ajustan a las categorías tradicionales del empleo. Esto plantea desafíos para la aplicación del Derecho Laboral y Penal en entornos laborales no convencionales.

6. Identificación del bien jurídico protegido

Se conceptualiza en general como “bien jurídico”, a aquellos derechos fundamentales que le asisten a la persona humana, considerados de suma prevalencia, que son reconocidos por el sistema jurídico y protegidos por el

Derecho penal. El desarrollo doctrinario alcanzado por tal concepto ha sido de trascendental importancia para la vigencia contemporánea de un “Derecho penal garantista”.

En la determinación del bien jurídico protegido en lo relacionado con los atentados contra los derechos laborales, podemos apreciar que en el código punitiva español se hace referencia a la protección de “los derechos de los trabajadores” (Título XV del Libro Segundo). En tal sentido, indican Carbonell Mateu y González Cussac que “existe un bien jurídico categorial común que gira en torno a los derechos nacidos de la relación laboral (condiciones de trabajo, sindicación, seguridad social, etc.). Sin embargo, al interpretarse las figuras delictivas, puede hablarse de bienes jurídicos específicos o concretos”. (En Vives Antón et al 1999, p. 607)

Por ello, se maneja en la doctrina actual que, al efecto de la labor interpretativa, es necesario acudir a una “dimensión colectiva del bien jurídico protegido”. Es decir, al concepto de “bienes jurídicos difusos”, situándonos de esta manera ante bienes jurídicos institucionalizados de índole colectivos, pero con la posibilidad de reconducirlos a bienes individuales.

Se puede agregar también que, para la doctrina, se trata de bienes que no están a la libre disposición del sujeto particular, es decir, son “indisponibles e irrenunciables”, por lo que, como efecto de ello, el consentimiento que pueda brindar el trabajador adolecería de cualquier clase de relevancia. “Más exactamente nos referimos a derechos personales, como la vida, la salud o la integridad. La lesión o puesta en peligro de estos bienes causada a través de su

vínculo laboral, determinará generalmente la aplicación de un concurso de delitos”.
(Loc. cit.)

En nuestro caso, de conformidad con la ubicación legislativa (Capítulo VII, del Título IV, del Libro Segundo del C.P.) el bien jurídico protegido es la “libertad de trabajo”.

Por lo dicho, Salinas Siccha (2008) indica que:

1. “La ubicación legislativa nos inclina o induce a pensar que el único bien jurídico que se pretende tutelar lo constituye la libertad de trabajo, que, incluso, así ha sido rotulado por el legislador de 1991”.
2. “De la lectura preliminar del texto se desprende con claridad que estamos ante un tipo penal complejo, pues aparecen diversos intereses que se pretenden proteger siempre en beneficio de los trabajadores ya sean actuales o potenciales”. (p. 599)

Al respecto, estamos de acuerdo con el autor citado por cuanto de la mera lectura del artículo 168, se puede colegir que éste admite una serie de modalidades que exceden la sola “libertad del trabajador”. En efecto, conforme a la doctrina predominante, cuando se protege punitivamente al trabajador, los intereses que efectivamente se protegen, lo son como parte integrante de una “clase social” o de un “sector de la comunidad” con una posición en el mercado de trabajo, por lo que efectivamente nos encontramos frente a “intereses colectivos”.

En efecto, como precisa Arévalo Vela (2016):

1. "Tratándose de un bien jurídico colectivo, no importa el número de trabajadores afectados, por lo que siempre se apreciará como un único delito".

2. "La correcta determinación del bien jurídico permite colegir, que el carácter no disponible de los derechos laborales mínimos, incluso por quien es su titular, determina que en estas figuras, el consentimiento del trabajador sea irrelevante".

7. Protección internacional

El derecho a la libertad sindical es un principio fundamental respaldado por una serie de instrumentos internacionales. Entre estos, se destacan el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Artículo 5, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Parte III, Artículo 8, Literal "b", el Protocolo de San Salvador en su Artículo 8, Numeral 1, Literal "a", y la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT en su Numeral 45. Estos instrumentos establecen claramente el derecho de toda organización, federación o confederación de trabajadores o empleadores a afiliarse a organizaciones sindicales internacionales.

La importancia de estos acuerdos radica en su relevancia tanto a nivel nacional como internacional. La Declaración Tripartita sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social adquiere especial relevancia en un contexto globalizado, donde

las empresas multinacionales desempeñan un papel destacado en la economía mundial. En las últimas décadas, estas empresas han establecido negociaciones con organizaciones internacionales de trabajadores, lo que subraya la necesidad de normativas que regulen sus prácticas y promuevan la protección de los derechos laborales.

Es esencial resaltar que estos instrumentos no se limitan a los Estados miembros, sino que también se dirigen a las organizaciones de trabajadores y empleadores interesadas, así como a las propias empresas multinacionales que operan en los territorios de estos Estados. Esto demuestra la naturaleza integral de estos acuerdos en la promoción y protección de la libertad sindical a nivel global.

La libertad sindical no solo garantiza el derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores a formar y unirse a sindicatos en el ámbito nacional, sino que también respalda su capacidad para establecer vínculos con organizaciones sindicales internacionales. Estos acuerdos internacionales son fundamentales para proteger y promover la autonomía sindical y la representación de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con sus condiciones laborales, así como para asegurar que se respeten estos derechos a nivel internacional.

De conformidad con los instrumentos internacionales citados, los derechos laborales son los siguientes:

7.1. Organización de Nacionales Unidas (O.N.U.)

7.1.3. Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)

- El derecho al trabajo.

- Principio de igualdad y no discriminación.
- Libertad y elección del trabajo.
- Remuneración equitativa y satisfactoria. Salario social.
- Limitación de la duración del trabajo. Jornada de trabajo.
- Descanso y vacaciones.
- Libertad de fundar sindicatos y sindicarse. Libertad sindical.

7.1.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

- El derecho al trabajo.
- Principio de igualdad y no discriminación.
- Libertad y elección del trabajo.
- Salario equitativo para condiciones dignas de existencia. Salario social”.
- Limitación razonable de las horas de trabajo. Jornada de trabajo.
- Descanso y vacaciones pagadas.
- Seguridad e higiene en el trabajo.
- El derecho a fundar sindicatos, afiliarse, formar federaciones y confederaciones. Libertad sindical.
- El derecho de huelga.

7.1.4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).

- Derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos.

7.1.5. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).

- Derecho al trabajo.
- Protección a la madre trabajadora.
- Condenar la discriminación contra la mujer y consagrar en las constituciones nacionales el principio de igualdad del hombre y de la mujer.
- Libertad y elección del trabajo.
- Derecho a la estabilidad en el empleo.
- Derecho a la formación profesional.

7.1.6. Convención sobre los Derechos del Niño (1989).

- Protección al menor de edad contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.
- Los Estados fijarán edad o edades mínimas para trabajar.
- Los Estados reglamentarán apropiadamente los horarios y condiciones de trabajo.
- Los Estados estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar el cumplimiento de las obligaciones anteriores.

7.1.7. Organización de Estados Americanos (O.E.A.)

- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales - Protocolo de San Salvador. (1988)
- El derecho al trabajo.

- Protección a la madre trabajadora.
- Protección al menor de edad.
- Principio de igualdad y no discriminación.
- Libertad y elección del trabajo.
- Remuneración en condiciones que asegure subsistencia digna y decorosa para el trabajador y su familia. Salario social.
- Límite razonable a las horas de trabajo. Jornada laboral.
- Descanso, vacaciones y feriados.
- Capacitación técnico-profesional. Formación profesional.
- El derecho a organizar sindicatos, afiliarse, formar federaciones y confederaciones.
- Libertad sindical.
- El derecho a la huelga.
- La seguridad e higiene en el trabajo.
- La estabilidad de los trabajadores en sus empleos. En casos de despido justificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o cuales quiera otra prestación prevista por la legislación nacional

7.1.8. Unión Europea (U.E.)

- Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores. (1989)
- El trabajo como derecho.
- Protección al menor de edad.
- Principio de igualdad y no discriminación.

- Remuneración justa y equitativa. Salario social.
- Descanso semanal y vacaciones.
- Formación profesional.
- Libertad sindical.
- Convenios Colectivos de trabajo.
- Derecho a huelga.
- Protección de la salud y seguridad.
- Protección del minusválido.

7.1.9. Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)

- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. (1998)

Todos los Miembros tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- 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
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Existen ocho convenios de la Organización Internacional del Trabajo que esta organización considera comprenden los derechos fundamentales en materia laboral:

1° Convenio 28: sobre el trabajo forzoso;

2° Convenio 87: sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicalización;

3° Convenio 98: sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva;

4° Convenio 100: sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres; 5° “Convenio 105: sobre la eliminación del trabajo forzoso.

6° Convenio 111: sobre la discriminación en el empleo u ocupación.

7° Convenio 138: sobre la edad mínima para trabajar.

8° Convenio 182: sobre las peores formas de trabajo infantil.

8. Trabajador víctima de engaño, posición de poder o abuso de situaciones de necesidad

A diferencia de nuestra legislación protectora de la “libertad de trabajo” el Código Penal español (art. 311.1°), sanciona la conducta de los que, “mediante engaño o abuso de situación de necesidad imponga 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.

La importancia de proteger a los trabajadores que son víctimas de engaño, posición de poder o abuso de situaciones de necesidad en el ámbito laboral. Esto significa que, en algunas ocasiones, los empleadores o personas en posiciones de autoridad pueden aprovecharse de la vulnerabilidad de los trabajadores para imponer condiciones laborales injustas o perjudiciales.

Por ejemplo, consideremos un caso en el que un empleado recién llegado a un país en busca de trabajo se encuentra en una situación de necesidad económica. Un empleador sin escrúpulos podría aprovecharse de esta situación y ofrecerle un trabajo con condiciones laborales precarias, salarios muy bajos y horas de trabajo excesivas. El trabajador, debido a su situación desesperada, podría sentir que no tiene otra opción que aceptar estas condiciones injustas.

La protección del trabajador en este escenario implica que el Estado debe tener leyes y regulaciones que prohíban este tipo de prácticas abusivas por parte de los empleadores. Esto podría incluir leyes que establezcan salarios mínimos, límites en las horas de trabajo, normas de seguridad en el trabajo y prohibiciones contra la explotación laboral. Si un empleador viola estas leyes y abusa de la situación de necesidad de un trabajador, puede enfrentar sanciones legales, como multas o incluso prisión, dependiendo de la gravedad de la violación.

La protección del trabajador víctima de engaño, posición de poder o abuso de situaciones de necesidad implica asegurar que los trabajadores no sean explotados y que se les brinden condiciones laborales justas y seguras, incluso cuando se encuentren en situaciones de vulnerabilidad. Esto es esencial para

garantizar la equidad en el ámbito laboral y proteger los derechos de los trabajadores.

El verbo rector del referido delito consiste en “imponer”, término que ha causado controversia en el sistema penal español. La jurisprudencia Ibérica, si bien en un principio entendió la imposición como sinónimo de coerción, posteriormente ha acudido a interpretaciones más laxas, caracterizando el núcleo de lo injusto, por ejemplo, en casos en los que por ejemplo se produce la “asignación por parte del empresario de condiciones laborales lesivas de sus derechos”, o cuando “la empleadora simulaba la firma de la empleada en sucesivos contratos de aprendizaje sin que esta última tuviese conocimiento de ello”. (En Quintero Olivares <Director> 2010 p. 1064)

Al efecto, precisa Quintero Olivares (2010), “por nuestra parte, consideramos que ‘imponer’ ha de entenderse como un resultado que debe producirse por los medios comisivos específicamente previstos en el tipo para ser relevante jurídico-penalmente, esto es, ha de realizarse mediante engaño o mediante abuso de situación de necesidad”. (Quintero Olivares <Director> 2010 p. 1064)

Efectivamente, el engaño como elemento objetivo del delito, se equipara al concepto de “fraude”, en el sentido de utilizar el engaño para la “imposición laboral lesiva”, es decir “induciendo al error al trabajador” para imponerle “condiciones laborales o de Seguridad social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual”.

Respecto de la otra modalidad comisiva, “el abuso de situación de necesidad”, es de tenerse en consideración que se refiere al aprovechamiento de “condiciones económicas precarias y apremiantes, derivada de las mismas desigualdades existentes entre los trabajadores y empleadores en el mercado laboral”. Con respecto a este delito Muños Conde (2015) es de opinión que “cuando la aceptación de las condiciones es libre por parte del trabajador no existirá, por tanto, este delito. Dicha imposición se puede llevar a cabo, por un lado, a través del engaño, con lo que se plantea si cabe el concurso con la estafa”. (p. 306)

Al respecto, el citado autor considera que efectivamente se puede producir tal concurso, para cuya solución se debe aplicar la regla del “concurso ideal medial”, ello en atención a que el perjuicio es de naturaleza patrimonial, aunque “es tenido en cuenta en la configuración del tipo, no es necesario que se produzca para la consumación de este delito; por tanto, si se produce debe ser valorado por la vía de la estafa”. (2015) En igual sentido, indica el profesor español, que ha de apreciarse que la acción puede también verificarse “abusando de la situación de necesidad del trabajador, que, a diferencia de lo que sucede en la otra modalidad, conoce el carácter ilegal de las condiciones que acepta, pero no tiene otro remedio que aceptarlas”. (p. 306)

Por lo descrito hasta aquí, resultaría conveniente que el legislador incluyera en nuestro Código penal, la protección del trabajador que ve constreñida su libertad laboral, cuando se vea sometido a actos “fraudulentos” o “condicionamientos relacionados a abusos de “situaciones de necesidad”, con el objetivo de imponerles “condiciones laborales o de Seguridad social que perjudiquen,

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

9. Diferenciación de la trata de personas y el trabajo forzoso

En su conceptualización general, la trata de personas es concebida como una forma de comercio ilegal de seres humanos con fines de explotación. En efecto, de conformidad con su significancia idiomática, desde la perspectiva de la lengua castellana, el verbo “tratar” se equipará a “comerciar”; lo que de esta manera explica que la “trata” es considerada como el tráfico que consiste en vender seres humanos. Bajo esta perspectiva se denigra y rebaja a la persona humana a la condición de cosa u objeto que eventualmente puede ser objeto de compra o venta a discreción de sus dueños. Es por ello que este fenómeno delincuenciales es conocido como “la esclavitud del siglo XXI”.

En artículo tercero del “Protocolo de Palermo”, establece que por trata de personas debemos entender:

1. “La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder”.
2. “También cuando se trata de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra con fines de explotación”.

3. “Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos”.

El tipo correspondiente lo encontramos en el art. 129-A (según la modificación introducida mediante Ley N° 31146), como una modalidad de delito contra la “dignidad humana” (Título I-A del Libro Segundo del C.P.), que tipifica la conducta del que utilizando como medio de acción, la violencia, amenaza u otras modalidades de coacción, privación de libertad; o utilizando maniobras fraudulentas, formas de engaño, o en su caso “abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, concesión o recepción de pagos o de cualquier beneficio”:

“Capta, transporta, traslada, acoge, recibe o retiene a otro, en el territorio de la República o para su salida o entrada del país con fines de explotación”.

“El bien jurídico es la dignidad humana y su libertad, se trata de un delito pluriofensivo”.

Por su parte, el delito de “trabajo forzoso”, según la modificación introducida mediante la Ley N° 31146, que lo ubica como una modalidad de delito contra la “dignidad humana” (Título I-A del Libro Segundo del C.P.), se encuentra tipificado en el art. 129-O, en el que se sanciona la conducta del que “que somete u obliga a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo

o prestar un servicio, sea retribuido o no”. Comportamiento que justifica la intervención punitiva en el ámbito de las relaciones laborales, en desmedro del principio de “mínima intervención”, cuando se produzcan distorsiones de naturaleza grave que atenten la “libertad laboral”, fundamentalmente relacionadas a la “libertad de trabajo y asociación, a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la forma o condiciones de prestación del trabajo”.

CAPÍTULO II

LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD DE TRABAJO EN EL SISTEMA PENAL PERUANO

1. Conceptualización

Por la trascendencia del trabajo en el sistema económico y social y los riesgos que implica los atentados contra su desarrollo e interrelación, resulta necesario el correspondiente aseguramiento del conjunto de derechos y obligaciones que resultan como consecuencia de éste, instrumentalizando el sistema punitivo, para proteger y prevenir su correcto y libre desarrollo. Es de anotarse que existen posiciones contrarias a tal protección punitiva, fundamentando su inutilidad desde la perspectiva minimizadora del Derecho penal, y “porque la intervención punitiva sería innecesaria en la medida que tanto la vía laboral y la vía administrativa, serían suficientes para proteger los derechos laborales que puedan ser conculcados”.

La libertad de trabajo consiste en garantizar que los individuos tengan el derecho de buscar, elegir y desempeñar un empleo de manera libre y voluntaria, sin ser objeto de coacción, engaño o abuso por parte de terceros, ya sean empleadores o cualquier otra persona. Esta protección se basa en el reconocimiento de que la libertad de trabajo es un derecho fundamental y un principio clave en una sociedad democrática y justa.

En el sistema penal peruano, la protección de la libertad de trabajo se traduce en la tipificación de delitos que sancionan las conductas que atentan contra este derecho. Estos delitos pueden incluir:

Coerción laboral: Cuando alguien utiliza la violencia, amenazas o coerción para obligar a una persona a trabajar en contra de su voluntad.

Engaño en la contratación: Cuando un empleador engaña a un trabajador al ofrecerle un empleo con condiciones falsas o engañosas.

Abuso de posición de poder: Cuando una persona en una posición de autoridad o poder utilizar su posición para imponer condiciones laborales perjudiciales o coaccionar a los trabajadores.

Explotación laboral: Cuando se somete a los trabajadores a condiciones de trabajo inhumanas, como largas horas laborales, salarios bajos o falta de seguridad en el trabajo.

Discriminación laboral: Cuando se discrimina a los trabajadores en función de su género, raza, religión u otras características protegidas por la ley.

La protección de la libertad de trabajo también se relaciona con la garantía de que los trabajadores tengan acceso a mecanismos legales para hacer valer sus derechos laborales y denunciar cualquier abuso o violación de estos derechos.

Asimismo, implica la prevención y sanción de conductas que amenacen o limiten la capacidad de las personas para ejercer su derecho a trabajar en condiciones justas y voluntarias. Esto contribuye a asegurar un ambiente laboral equitativo y respetuoso de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Bramont-Arias y García Cantizano (2006) refieren que:

1. “Es preciso reconocer la existencia de un bien jurídico colectivo, que respecto del trabajo supone una protección en relación al funcionamiento del sistema, en cuanto zona propia del quehacer cotidiano de un colectivo tan importante como el de los trabajadores”.

2. “De ahí que se reconozca el trabajo como un deber y un derecho, en cuanto base del bienestar social y medio de realización de la persona; y a su vez, sea objeto de atención prioritaria por parte del Estado conforme al art. 2, 15, y arts. 22 y 23 C.P.”. (p. 225)

Asimismo, agregan los referidos autores que:

1. “La protección penal de los derechos laborales es uno de los campos más complejos de la parte especial del Derecho penal, en los que se integra el derecho punitivo y otra rama del ordenamiento jurídico, el Derecho del trabajo”.

2. “La intervención penal debe presentarse como ultima ratio en la tutela de los intereses y bienes jurídicos de los trabajadores; sólo respecto de aquellos conflictos que la legislación laboral no ha podido resolver”. (Loc. Cit.)

La legislación laboral postula restablecer el principio de autoridad, que evidentemente es afectado por una creciente “tendencia autoritaria” que marcha de la mano hacia el “desmantelamiento de los derechos laborales y sociales”, y renuncia, por tanto, a las finalidades tuitivas del Estado, “rol que en los últimos lustros ha servido para paliar la débil situación de los trabajadores frente a la

negociación del sindicato con los empresarios. Toda esta legislación laboral se inscribe en un contexto de recesión y bajos salarios”. (Peña Cabrera 1992, p. 586)

Por su parte, nos precisa Peña Cabrera que:

1. “La reforma penal peruana en los delitos contra los derechos de los trabajadores ha sido parcial por cuanto no ha previsto situaciones de gran importancia, comprendidas algunas en la legislación brasileña y en la española, entre otras”.

2. “No se han tipificado, por ejemplo, el incumplimiento de la ley sobre porcentaje de mano de obra nacional y una figura consideramos básica: la de impedimento del cumplimiento o violación de derechos laborales (art. 203 del Código penal Brasileño vigente”. (p. 583)

En efecto, es necesario destacar el evidente cambio de rumbo operado en materia de protección jurídico-penal de los derechos que consagran la “libertad laboral”. En el tiempo se pasó de la protección de la “libertad de trabajo”, a la protección más amplia de los “derechos laborales” sancionando los atentados contra la “libertad sindical, las condiciones de seguridad e higiene industriales, las remuneraciones e indemnizaciones de los trabajadores.

2. El bien jurídico protegido: la libertad de trabajo

Se conceptualiza en general como “bien jurídico”, a aquellos derechos fundamentales que le asisten a la persona humana, considerados de suma prevalencia, que son reconocidos por el sistema jurídico y protegidos por el Derecho penal. El desarrollo doctrinario alcanzado por tal concepto ha sido de trascendental importancia para la vigencia contemporánea de un “Derecho penal garantista”.

En la determinación del bien jurídico protegido en lo relacionado con los atentados contra los derechos laborales, podemos apreciar que en el código punitiva español se hace referencia a la protección de “los derechos de los trabajadores” (Título XV del Libro Segundo). En tal sentido, indican Carbonell Mateu y González Cussac que “existe un bien jurídico categorial común que gira en torno a los derechos nacidos de la relación laboral (condiciones de trabajo, sindicación, seguridad social, etc.). Sin embargo, al interpretarse las figuras delictivas, puede hablarse de bienes jurídicos específicos o concretos”. (En Vives Antón et al 1999, p. 607)

Por ello, se maneja en la doctrina actual que al efecto de la labor interpretativa, es necesario acudir a una “dimensión colectiva del bien jurídico protegido”. Es decir, al concepto de “bienes jurídicos difusos”, situándonos de esta manera ante bienes jurídicos institucionalizados de índole colectivos, pero con la posibilidad de reconducirlos a bienes individuales.

Se puede agregar también que, para la doctrina, se trata de bienes que no están a la libre disposición del sujeto particular, es decir, son “indisponibles e irrenunciables”, por lo que como efecto de ello, el consentimiento que pueda brindar el trabajador adolecería de cualquier clase de relevancia. “Más exactamente nos referimos a derechos personales, como la vida, la salud o la integridad. La lesión o puesta en peligro de estos bienes causada a través de su vínculo laboral, determinará generalmente la aplicación de un concurso de delitos”. (Loc. cit.)

En nuestro caso, de conformidad con la ubicación legislativa (Capítulo VII, del Título IV, del Libro Segundo del C.P.) el bien jurídico protegido es la “libertad de trabajo”.

Por lo dicho, Salinas Siccha (2008) indica que:

1. “La ubicación legislativa nos inclina o induce a pensar que el único bien jurídico que se pretende tutelar lo constituye la libertad de trabajo, que, incluso, así ha sido rotulado por el legislador de 1991”.
2. “De la lectura preliminar del texto se desprende con claridad que estamos ante un tipo penal complejo, pues aparecen diversos intereses que se pretenden proteger siempre en beneficio de los trabajadores ya sean actuales o potenciales”. (p. 599)

Al respecto, estamos de acuerdo con el autor citado por cuanto de la mera lectura del artículo 168, se puede colegir que éste admite una serie de modalidades

que exceden la sola “libertad del trabajador”. En efecto, conforme a la doctrina predominante, cuando se protege punitivamente al trabajador, los intereses que efectivamente se protegen, lo son como parte integrante de una “clase social” o de un “sector de la comunidad” con una posición en el mercado de trabajo, por lo que efectivamente nos encontramos frente a “intereses colectivos”.

En efecto, como precisa Arévalo Vela (2016):

1. “Tratándose de un bien jurídico colectivo, no importa el número de trabajadores afectados, por lo que siempre se apreciará como un único delito”.
2. “La correcta determinación del bien jurídico permite colegir, que el carácter no disponible de los derechos laborales mínimos, incluso por quien es su titular, determina que en estas figuras, el consentimiento del trabajador sea irrelevante”.

Desde la perspectiva de su función de “control social” y protector de bienes jurídicos fundamentales, le corresponde al Derecho penal la protección de las relaciones laborales, desde la perspectiva del aseguramiento de la “libertad del trabajo”. El contenido de la “libertad de trabajo” tiene asidero constitucional; la “libertad sindical”, en su modalidad positiva (filiación) y negativa (desafiliación), se encuentra en el inc. 1 del art. 28 de la Constitución; el derecho que le asiste al trabajador de percibir una remuneración justa y equitativa. De esta manera, “nadie puede obligar a otra persona a realizar un trabajo sin su correspondiente remuneración” (art. 23 y 24 C.E.). “También la estabilidad laboral, entendida como

el derecho que tiene todo trabajador a no ser despedido de su centro de trabajo sin mediar causa justificada y prevista por la ley expresa o convenio colectivo” (art. 27 C.E.). Asimismo “se comprende dentro de la libertad de trabajo al derecho de huelga, el derecho a la negociación colectiva, etc.”.

Como podemos apreciar, la intervención punitiva se justifica en el ámbito de las relaciones laborales, cuando se ocasionen “distorsiones de naturaleza grave que lesionen o pongan en riesgo la libertad laboral”, esencialmente relacionadas a la “libertad de trabajo y asociación”, a las “condiciones de seguridad y salud en el trabajo” y la “forma o condiciones de prestación del trabajo”.

Es así que, de conformidad con su ubicación legislativa, el bien jurídico que se protege es la “libertad de trabajo”. Al efecto, Villa Stein (1998) indica que “lo que se tutela es la libertad de trabajo como derecho general de los trabajadores”. (p. 171).

De esta manera, como lo aprecia Viven Antón (1999):

1. “Habrá pues, necesidad de tutela penal, cuando se somete al trabajador a condiciones laborales abusivas, que disminuyen significativamente su libertad y seguridad personal”.
2. “En buena cuenta lo que es objeto de incriminación son posibles estados de explotación laboral, en cuanto al aprovechamiento del empleador hacia el trabajador, en mérito a su situación de vulnerabilidad ante la supremacía del primero”. (p. 608)

Corresponde pues al Estado, el aseguramiento de los derechos laborales, el aseguramiento de sus condiciones laborales, de seguridad, de salubridad y de respeto a la dignidad humana, a fin de evitar daños a la vida e integridad humana del trabajador, su libertad sindical, etc.

En palabras de Creus (1991):

1. “Los intereses colectivos de los trabajadores como miembros de un sector de la comunidad con una situación concreta en el mercado de trabajo no se tutelan como bienes jurídicos autónomos o propios”.

2. “Se preservan en tanto en cuanto ven ineludiblemente referidos, de modo más o menos inmediato, a genuinos bienes jurídicos individuales o individualizables, como son fundamentalmente los derechos individuales básicos derivados de la relación laboral”.

3. “Mas también el patrimonio y la libertad de disposición de las personas, son perjuicio de que en algunos casos en concreto puedan incluso entrar aquí en consideración eventualmente otros bienes como la salud personal o la integridad física e incluso la vida”. (p. 314).

SUB CAPITULO I

ATENTADOS CONTRA LA LIBERTAD DE TRABAJO Y ASOCIACIÓN

1. Instrumentalización de la violencia o amenaza para obligar o impedir la integración a un sindicato

1.2. Descripción típica: artículo 168 C.P.

“El que, mediante violencia o menaza, obliga o impide a otro a integrar un sindicato, es reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años”.

“La misma pena al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas de 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”.

1.3. Fundamento político criminal.

Los atentados contra la libertad de trabajo y asociación radican en la necesidad de proteger y preservar los derechos fundamentales de los trabajadores y su capacidad para organizarse en sindicatos y asociaciones. Esto se basa en principios de justicia social y derechos humanos. En otras palabras, busca garantizar que los trabajadores tengan la libertad de ejercer su derecho a trabajar

en condiciones justas, seguras y de asociarse para proteger y promover sus intereses laborales.

Este fundamento se apoya en la idea de que una sociedad justa y equitativa debe proteger los derechos laborales como parte integral de los derechos humanos. Los atentados contra la libertad de trabajo y asociación, como el engaño, la explotación, el abuso de poder o la violación de condiciones laborales justas, socavan la dignidad y los derechos de los trabajadores.

El sistema penal interviene para sancionar estas conductas y garantizar que exista una base legal sólida para proteger los derechos laborales y sindicales. En este sentido, el fundamento político criminal busca no solo castigar a quienes infringen estos derechos, sino también prevenir y disuadir tales conductas, promoviendo así un ambiente laboral justo y equitativo.

1.4. Naturaleza jurídica del ilícito.

Se constituye como una forma de “coacción específica”, en la que se protege como bien jurídico penal el “derecho a la libertad sindical, esta modalidad delictiva representa una forma de “delito de coacción”. Es en esencia “un delito lesivo de naturaleza material y de comisión dolosa”.

Su consumación se produce cuando producto de la violencia o amenaza, se consigue efectivamente que el trabajador se integre coaccionado a un sindicato o se retire del mismo. Admite la posibilidad de tentativa.

1.5. El bien jurídicamente protegido.

El bien jurídico protegido en el caso de la violación de la libertad de trabajo y la libertad sindical es la misma libertad individual y la posibilidad de los trabajadores de ejercer sus derechos laborales de manera libre y sin restricciones indebidas. Esto implica proteger la capacidad de las personas para buscar empleo, elegir su ocupación, unirse a sindicatos o asociaciones laborales y participar en actividades sindicales sin sufrir represalias o discriminación.

En otras palabras, el bien jurídico protegido es la preservación de la libertad y la autonomía de los trabajadores en el ámbito laboral. La violación de estos derechos implica que se están socavando las bases de una sociedad justa y equitativa en la que los individuos tienen la capacidad de tomar decisiones informadas y participar en la defensa de sus intereses laborales.

Por lo tanto, la protección de la libertad de trabajo y la libertad sindical en el sistema legal tiene como objetivo fundamental garantizar que los trabajadores puedan ejercer sus derechos laborales de manera plena y sin interferencias indebidas, lo que a su vez contribuye a la promoción de un entorno laboral justo y respetuoso de los derechos humanos.

1.6. Sujeto activo y sujeto pasivo del delito.

Para identificar al sujeto activo del delito, habrá necesidad de descomponer la conducta en sus dos modalidades.

La primera modalidad: “Instrumentalización de la violencia o amenaza para obligar o impedir al trabajador a integrar un sindicato”; y de la otra, las modalidades de: “Incumplimiento de resoluciones emanadas de autoridad competente”, “Disminución o distorsión de la producción”, “Simulación de causales para el cierre del centro laboral” y “Abandono del centro de trabajo para extinguir las relaciones laborales”.

La primera modalidad imputa la conducta, del que “mediante violencia o amenaza, obliga o impide a otro a integrar un sindicato”. Redacción típica que no exige condición especial alguna en el sujeto activo, por lo que se trata de un tipo genérico, de sujeto activo común. Ello ha llevado a Salinas Siccha (2008) a establecer que: “el agente puede ser cualquiera empleador o no. No se exige calidad especial, basta que se verifique el uso de la violencia o amenaza para obligar al sujeto pasivo a realizar actos que tienen que ver con la actitud laboral”. (2008, p. 600)

Peña Cabrera Freyre (2015) precisa que:

1. “Empero, desde una contemplación cabal de la norma penal, vemos que dicha cualidad jurídico-penal no la puede ostentar cualquiera, sólo el sujeto legalmente obligado lo que conlleva a su vez reconocer, que el empleador lo será generalmente una persona jurídica”.
2. “Dicho status habrá que buscarlo en la normatividad extra-penal; tópicos que inciden en la calificación de un delito ‘especial propio’, que si bien sometido a la infracción de un deber específico”. (p. 740)

De conformidad con la posición citada, lo fundamental para la determinar al sujeto activo será determinar al “sujeto competente” para el ámbito de actuación específica que genere el “riesgo prohibido”, según la organización o funcionalidad de la empresa.

Para Reyna Alfaro (2002), “el sujeto activo en el delito puede ser cualquier persona natural, aunque en la generalidad de casos será el empleador quien realice la conducta típica”. (p. 279) Para Bramont Arias Torres (2006) el “sujeto activo puede ser cualquier persona física”. (2006, p. 227) Por su parte Villa Stein (1998) señala que “sujeto activo es el empresario gestor, empleador real o potencial o persona física”. (p. 171).

Respecto de todo lo dicho consideramos que en relación con la primera modalidad: “Instrumentalización de la violencia o amenaza para obligar o impedir al trabajador a integrar un sindicato”, el sujeto activo es genérico.

En cuanto al sujeto pasivo consideramos que la norma dirige su objeto de protección a “cualquier persona que esté o pueda desarrollar una actividad laboral”. Por tanto, el sujeto pasivo será genérico. Es preciso indicar, conforme lo precisa Salina Siccha (2008), que si bien el tipo penal esta dirigido a proteger los derechos laborales de los trabajadores, “la víctima puede ser una persona que no esté trabajando como puede suceder en el caso previsto en el inciso 2 del art. 168, no obstante, necesariamente deberá ser una persona con capacidad de desempeñar una actividad laboral”. (p. 600) Igual posición asume Villa Stein (1998), que afirma

que “sujeto pasivo lo será el trabajador actual o potencial, del nivel laboral que sea, pudiendo desde luego ser, un alto ejecutivo empresarial”. (p. 172)

1.7.1. Integración a un sindicato

La integración a un sindicato según la legislación laboral peruana implica que un trabajador se convierte en miembro activo de un sindicato, lo que le otorga derechos y deberes en relación con dicha organización. Aquí te proporciono una descripción general de lo que implica la integración a un sindicato en Perú:

Afiliación voluntaria: En Perú, la afiliación a un sindicato es voluntaria. Esto significa que ningún trabajador puede ser obligado a unirse a un sindicato en contra de su voluntad. Los trabajadores tienen el derecho de decidir libremente si desean o no afiliarse a una organización sindical.

Derechos de afiliación: Una vez que un trabajador se ha afiliado a un sindicato, adquiere ciertos derechos y beneficios. Estos pueden incluir el derecho a participar en las actividades del sindicato, votar en elecciones sindicales, ser elegido para cargos sindicales y participar en negociaciones colectivas en nombre del sindicato.

Deberes de afiliación: Junto con los derechos, los miembros del sindicato también tienen deberes. Esto puede incluir el pago de una cuota sindical regular para respaldar las actividades del sindicato y cumplir con las decisiones tomadas en nombre del sindicato, como participar en huelgas si es necesario.

Participación en negociaciones colectivas: Uno de los aspectos más importantes de la integración a un sindicato es la participación en negociaciones colectivas. Los sindicatos negocian en nombre de sus miembros para mejorar las condiciones laborales, salarios, beneficios y otros aspectos relacionados con el empleo. Los trabajadores afiliados tienen el derecho de ser representados por su sindicato en estas negociaciones.

Protección de derechos: Los sindicatos están diseñados para proteger los derechos e intereses de sus miembros. Esto puede incluir la defensa de los derechos laborales, la promoción de condiciones de trabajo justas y la representación legal en caso de disputas laborales.

Al efecto, la “libertad sindical” ha de entenderse desde dos perspectivas conforme lo precisa Villavicencio Ríos (2007):

1. “Desde una perspectiva individual, comprende todos aquellos derechos de los trabajadores a crear y afiliarse a las organizaciones sindicales que estimen convenientes, sin autorización previa y en completa libertad, así como a desarrollar actividad sindical (libertad sindical positiva)”.
2. “A no incorporarse o retirarse libremente de tales organizaciones (libertad sindical negativa) sin que ello le ocasione ningún perjuicio”.

3. “La libertad sindical colectiva o autonomía sindical, consiste en el derecho de los sindicatos a auto organizarse y actuar libremente en defensa de los intereses de los trabajadores”.

4. “No tiene como titular al trabajador individualmente considerado sino al sindicato, a la organización que desarrolla una actividad sindical, por lo que el interés protegido tiene carácter colectivo, el del conjunto de los trabajadores de que se trate”. (p. 357)

Para Arévalo Vela (2016) “la protección va dirigida al ejercicio en el plano individual de libertad sindical, libertad de afiliación (libertad positiva) y libertad de retiro (libertad negativa); por tanto, no alcanzará la tutela penal al plano colectivo del ejercicio de la libertad sindical”. (p. 357),

El instrumento de la acción del tipo es el uso de la violencia o amenaza, para “obligar a la víctima a incorporarse o desafilarse de un sindicato”.

Conforme al mandato constitucional (art. 28° CE), “el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático”. De esta manera la Constitución “garantiza la libertad sindical”; “fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales” (al efecto, “la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado”); “regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”. A partir de esta determinación constitucional se puede establecer que la Carta Fundamental reconoce el “derecho de sindicación”, garantizando la “libertad sindical” y la

posibilidad de formar sindicatos y de afiliarse o no a ellos (perspectiva “positiva y negativa”). “Un **sindicato** es una asociación de trabajadores cuyo propósito es defender los derechos laborales del sector que representan y promover iniciativas, proyectos y leyes de su interés”.

El “derecho a la sindicalización” tiene amplio amparo convencional, siendo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la que lo ha desarrollado más extensamente mediante diversos convenios y recomendaciones, como la “Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”, que lo consagra como un derecho fundamental del trabajo, debiendo los Estados parte promoverlo y hacerlo realidad.

1.7.2. Utilización de la violencia o amenaza como medio coercitivo

En este caso, el tipo penal exige como medio de acción, “la violencia o amenaza”, para ejercer coacción sobre la víctima, con el objetivo de obligarlo a “integrar o desafiliarse de un sindicato”.

Según la definición teórica, la “violencia” a la que se refiere el tipo penal, conocida también “vis absoluta o vis corporalis”, involucra la utilización de la fuerza física material contra la persona de su víctima. Este acometimiento físico, puede objetivarse mediante golpes, empujones y todo tipo de maltratos. Ello, eventualmente podría derivar en concurso con las lesiones, sean leves o graves.

Por su lado, la “amenaza” conocida como “vis absoluta”, implica el “ofrecimiento serio, posible e inminente de un mal que se ofrece se producirá sobre

la víctima”. Suele diferenciarse entre “amenaza” y “amenaza grave”. En su conceptualización “grave”, la amenaza consiste en el “ofrecimiento de daño sobre la vida o integridad de la víctima (o incluso contra terceros allegados a él, como el caso de la violación sexual (art. 170) o el robo (art. 188)”); su forma “simple”, se presenta cuando el ofrecimiento de “daño” esta referido a cualquier otro bien jurídico que se pueda afectar (como en el caso de la “coacción” (art. 151); o la “extorsión” (art. 200) en la que la amenaza se refiere a la puesta en riesgo de cualquier otro bien jurídico, como por ejemplo a “quemar el auto de la víctima”.

De conformidad con la redacción típica nos encontramos aquí de una “amenaza simple”.

1.7.3. La tipicidad de los comportamientos de engaño, posición de poder o abuso de situación de necesidad

Conforme a las exigencias típicas objetivas del delito de “atentado contra la libertad de trabajo y asociación”, el hecho ilícito exige como modalidades de la acción “coaccionante”, el uso de la “violencia o la amenaza”. No obstante, es de considerarse que la afectación de la “libertad de trabajo” también puede producirse como consecuencia de actos de “engaño, posición de poder o abuso de situaciones de necesidad”, mediante las que se imponen al trabajador “condiciones laborales o de Seguridad Social, limitantes o lesivas a sus derechos reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual, siendo necesario

por ello la reacción punitiva protectora del Estado mediante la tipificación de estas modalidades de conducta”.

El engaño implica viciar la voluntad de la víctima; en este caso se refiere a la imposición laboral lesiva induciendo al error al trabajador para imponerle “condiciones laborales o de Seguridad social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual, como lo es el derecho de sindicación”.

Por su parte, el requisito típico relacionado al “abuso de poder” significa el ejercicio del abuso de condiciones de superioridad o en su caso de “temor reverencial”. “Es aprovecharse de la autoridad que se tiene para coaccionar a otra persona con el fin de cumplir sus propios intereses. El abuso es un acto de violación de la confianza y el poder es generalmente asociado a la autoridad”.

El “abuso de situación de necesidad” como elemento típico, esta referido refiere a “condiciones económicas precarias y apremiantes, derivada de las mismas desigualdades existentes entre los trabajadores y empleadores en el mercado laboral” y que el agente instrumentaliza para el logro de sus finalidades.

Con respecto a ello Muños Conde (2015), es de opinión que “cuando la aceptación de las condiciones es libre por parte del trabajador no existirá, por tanto, este delito. Dicha imposición se puede llevar a cabo, por un lado, a través del engaño, con lo que se plantea si cabe el concurso con la estafa”. (p. 306)

Por lo señalado hasta aquí, el legislador debería incluir como modalidades típicas en el delito de “atentado contra la libertad de trabajo y asociación”, la protección de los trabajadores que ven tergiversada su “libertad laboral”, cuando eventualmente sean sometidos a actos “fraudulentos” o “abuso de poder” o condicionamientos relacionados a “abusos de situaciones de necesidad”, con el objetivo de imponerles “condiciones laborales o de Seguridad social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual”, como son los referidos al derecho de sindicación.

1.8. Estudio del tipo subjetivo del ilícito

Modalidad delictiva que se representa fundamentalmente dolosa, pudiendo admitirse el dolo eventual.

1.9. Penalidad

La pena conminada es privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años.

2. Incumplimiento de resoluciones emanadas de autoridad competente

2.1. Descripción típica: artículo 168 C.P. (segunda parte)

“La misma pena se aplicará al que incumple las resoluciones 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”.

2.2. Fundamento político criminal.

El fundamento político criminal se refiere a la necesidad de proteger a los trabajadores, de conductas que puedan poner en riesgo o lesionen “los derechos sociales y laborales que le corresponden, ante el incumplimiento pernicioso de las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente” y ante conductas fraudulentas dirigidas a “disminuir o distorsionar la producción, o simular causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales”.

2.3. Naturaleza jurídica del ilícito.

En la modalidad de “incumplimiento pernicioso de las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente”, apreciamos una modalidad de comportamiento de “omisión propia” y de “mera actividad”, que se consuma en el momento que, habiéndose generado la respectiva obligación, el agente no ejecuta las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente.

Por su parte, en los “actos fraudulentos dirigidos a disminuir o distorsionar la producción”, o “simular causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales”, encontramos formas delictuales de resultado material de naturaleza fraudulenta.

2.4. El bien jurídicamente protegido.

Lo será la protección de la “libertad de trabajo”, en relación a la protección de los derechos laborales y sociales que le corresponden al trabajador por su relación laboral.

De esta manera y de conformidad con su ubicación legislativa, el bien jurídico que se protege es la “libertad de trabajo”. Al efecto, Villa Stein indica que lo que se tutela es “la libertad de trabajo como derecho general de los trabajadores”. (1998, p. 171). “En buena cuenta lo que es objeto de incriminación son posibles estados de explotación laboral, en cuanto al aprovechamiento del empleador hacia el trabajador, en mérito a su situación de vulnerabilidad ante la supremacía del primero”. (Vives Antón et al 1999, p. 608)

2.5. Sujeto activo y sujeto pasivo del delito.

Se trata de un sujeto activo específico, por tanto, el sujeto activo solo podrá serlo quien, asumiendo la obligación de protección laboral, incrementa injustificadamente el riesgo, incumpliendo las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; o fraudulentamente dirige su comportamiento a “disminuir o distorsionar la producción, o simular causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales”.

3. Responsabilidad del Empleador ante el Incumplimiento de Decisiones Judiciales

El artículo 4º de la "Ley Orgánica del Poder Judicial" establece un principio esencial en el sistema legal: la obligación de acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales. Esta norma se aplica a todas las personas y autoridades, sin excepción. Sin embargo, en la práctica, se observa que algunos empleadores pueden resistirse a cumplir con estas resoluciones judiciales, lo que genera problemas sustanciales.

El incumplimiento de decisiones judiciales puede afectar negativamente los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, si un tribunal ordena la reinstalación de un empleado despedido injustamente y el empleador se niega a cumplir esta orden, el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad económica y laboral.

El principio clave es que las decisiones judiciales deben ser respetadas y cumplidas sin cuestionar su contenido o alcance. Esto garantiza la integridad y la independencia del sistema judicial. Además, es esencial que las autoridades judiciales sean competentes y que sus decisiones sean justas y equitativas.

En tal sentido, se trata de una modalidad típica de "omisión propia", en la que el mero incumplimiento de la obligación legal determina la consumación del delito, para quien o quienes asume tal obligación, ya que es evidente aquí también "la trasgresión de un deber de función". De conformidad con el contenido típico de este delito, es posible una forma de concurso con el delito de "desobediencia a la autoridad" del artículo 368 C.P., pero que al fin de cuentas resulta "aparente", ya

que por aplicación del “principio de especialidad” se ha de resolver a favor de esta forma delictiva.

4. Disminución o distorsión de la producción

En esta modalidad el tipo reclama para la subsunción que el empleador “disminuya o distorsione la producción”, evidentemente con el objetivo del cierre del centro laboral o la disminución de los derechos de los trabajadores (aunque para Salinas Siccha (2008), el móvil no es importante, pues “por la forma como aparece redactado el supuesto punible solo 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 es ese modo”. (p. 598).

Al efecto, el referido autor manifiesta que “el supuesto delictivo se verifica cuando la finalidad de perjudicar al Estado con el no pago de los impuestos reales y en forma indirecta a los trabajadores quienes se verían presionados por la supuesta escasa producción en su actividad”. (loc. cit)

De conformidad con el principio de legalidad, no estamos de acuerdo con esta posición, ya que el tipo no lo refiere así, y por la naturaleza del bien jurídico protegido, que se refiere a la “libertad de trabajo”. En igual sentido se pronuncia Arévalo Vela, citando a Lamas Puccio, cuando manifiesta que “la conducta patronal persigue (...) una situación de descalabro económico de la empresa, no solo con fines empresariales, sino con el propósito también de extinguir la relación laboral”. (2016, p. 822)

La consumación se produce cuando el empleador realmente “disminuye o distorsiona la productividad del rendimiento empresarial para perjudicar los derechos de los trabajadores, lo que debe representarse en la materialidad (no es un tipo de riesgo), no siendo necesario que se llegue al cierre del centro laboral”.

Se aprecia aquí la presencia de un tipo “doloso de comisión”. En este caso el empleador de manera consciente y de forma voluntaria “disminuye o distorsiona la producción”, con el objeto del cierre del centro laboral y con ello la disminución de los derechos de los trabajadores.

5. Simulación de causales para el cierre del centro laboral

El tipo reclama para la imputación que el empleador “simule causales para el cierre del centro de trabajo”. Simular presupone un acto de fingimiento con respecto a la realidad de algo; en este caso se trata de revestir de cierta apariencia legal, determinadas circunstancias que no se ajustan a los “parámetros normativos”; se refiere a la utilización de artificios que utiliza el empleador “para pretender ampararse en ciertos dispositivos legales que le permiten clausurar el centro de trabajo”.

Al efecto, conforme a la legislación laboral (DL N° 24514), la posibilidad del cierre del centro laboral si es posible cuando se cumplen las previsiones y requisitos legales. “La antijuricidad que el ilícito representa aquí tiene directa relación con un comportamiento fraudulento y artificioso en virtud del cual el empleador simula o aparenta esas causales para

lograr el cierre del centro laboral en perjuicio de los trabajadores”. En estos casos el agente pretende de manera ilícita, la extinción de la relación laboral, lesionado de esta manera la estabilidad laboral y los beneficios laborales.

Esta modalidad delictiva se consuma cuando el agente simula materialmente causales para el cierre del centro de trabajo, sin necesidad que ello se produzca en realidad.

El tipo se representa eminentemente doloso. En este caso el agente simula “consciente y voluntariamente” las causales que la ley determina, con el objetivo del cierre del centro de trabajo con la consecuente afectación de los derechos laborales.

6. Abandono del centro de trabajo para extinguir las relaciones laborales

El tipo requiere la conducta del empleador que “abandona el centro de trabajo para extinguir las relaciones laborales”. De esta manera, la acción comporta el retiro del empleador o de sus representantes (si es persona jurídica), del centro de labores a su cargo con el objetivo de originar la extinción de las relaciones laborales sin que para ello exista verdaderamente alguna causa justificada.

Según Reyna Alfaro (2002) “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”. (p. 287) “Basta verificar que abandonó injustificada e ilegalmente el centro de trabajo

para estar frente al hecho punible que se pretende evitar”. (Salina Siccha 2008, p. 599)

El tipo es necesariamente doloso, el agente actúa de manera consciente y voluntariamente, haciendo “abandonando el centro de trabajo con la finalidad de extinguir las relaciones laborales, con el evidente perjuicio a los derechos laborales”.

6.1. Estudio del tipo subjetivo del ilícito

El tipo se manifiesta así fundamentalmente doloso.

6.2. Penalidad

La pena conminada es privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años.

SUB CAPÍTULO II

ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Descripción típica art. 168-A C.P.

En su tipicidad, este delito requiere:

1. “La infracción deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas”

2. “Como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años”.

3. “Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado”.

4. “La pena privativa de libertad será no mayor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”.

5. “Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador”.

2. Fundamento político criminal.

La necesidad de proteger a los trabajadores, de comportamientos que pongan en riesgo o lesionen los derechos sociales y laborales que le corresponden por derecho a los trabajadores, ante actos deliberados “que infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo, no adopta intencionalmente las medidas previstas en éstas y como consecuencia de ello pongan en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores”.

3. Naturaleza jurídica del ilícito.

Teniendo presente que lo injusto del delito se basa en un acto deliberado de incumplimiento de las “normas de seguridad y salud en el trabajo”, a los que el sujeto activo esta “legalmente obligado” y no obstante “haber sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores”. Se trata de un tipo de “omisión impropia”, de “mera actividad” y de “riesgo”. Al efecto, “la posición de garante, deriva de la asunción de específicos deberes legales que asume el agente, dentro del contexto del ámbito específico de la organización de la empresa, cuya omisión determina la valoración negativa y el fundamento de lo injusto”.

Se constituye también de una “ley penal en blanco”, pues como bien lo aprecia Salinas Siccha (2008), “para su aplicación a un caso concreto exige necesariamente recurrir a las normas laborales o normas particulares (reglamentos) establecidas por la autoridad respectiva para empresas que realizan determinadas actividades productivas peligrosas o riesgosas”. (p. 595)

Efectivamente sólo en aquellas normas y reglamentos se encontrarán los presupuestos para saber en que momento el sujeto activo ha omitido brindar tales condiciones de seguridad e higiene industrial a sus trabajadores.

Queda claro, nos dice Peña Cabrera Freyre (2015), que la “comprobación de dicho estado de infracción normativa, se elabora desde una vía de remisión a la norma extrapenal, en donde el intérprete acudiendo a la legalidad específica, podrá establecer si se ha contravenido o no la norma en particular”. (Peña Cabrera Freyre 2015, p. 743)

En relación a lo dicho, la Ley N° 29783, Art. 3°, dispone que:

1. “La presente Ley establece las normas mínimas para la preservación de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la presente norma”.
2. “Se reconoce un margen de discrecionalidad entre el empleador y el trabajador, al fijar niveles óptimos de seguridad laboral y de higiene, los cuales nunca podrán ser de un estándar menor al previsto en la Ley”.

Y es que en general el trabajo, de acuerdo a la modalidad de la que se trate, es una actividad sujeta a diversas situaciones riesgosas, que se pueden presentar como “accidentes de trabajo” o “enfermedades profesionales”, que generalmente pueden traer como resultado secuelas de “incapacidades laborales” de por vida e incluso la muerte; que podrían ser evitadas si efectivamente se dieran cumplimiento adecuado de los dispositivos de “seguridad y cuidado laboral”, establecidos por la normatividad.

De esta manera, es papel del Estado el “control social formal”, sobre los empleadores obligados al efecto, con la finalidad de establecer las directrices protectoras y disuasivas; y en caso de su trasgresión, determinar las sanciones que correspondan (administrativas, civiles e incluso penales).

En efecto, refiere Arévalo Vela (2016):

Toda sociedad basada en un sistema democrático, procura garantizar el “bienestar común”; y en tal sentido impone diversas y distintas regulaciones con el objeto de “evitar que incurran en comportamientos que afecten el logro del desarrollo colectivo, poniendo incluso en peligro la subsistencia de la sociedad como tal. Estas limitaciones al comportamiento de los individuos constituyen el control social”. (p. 828)

Es así que la consumación de este delito se produce instantáneamente, en el momento en que el agente omite sus deberes de acatar las “normas de seguridad y salud en el trabajo a las que está legalmente obligado”, habiendo sido

previa y válidamente notificado por la autoridad competente, generando con su comportamiento un peligro inminente para la vida, salud o integridad física de los trabajadores a su cargo. Se trata en esencia de un delito de “peligro abstracto”, en el que no es necesario que objetivamente el trabajador sea víctima de algún “accidente de trabajo” o “enfermedad profesional”, sólo basta que se produzca el riesgo de sufrirlos.

4. El bien jurídicamente protegido.

En este caso, el bien jurídico protegido lo será la protección de la “libertad de trabajo”, desde la perspectiva de la protección de los derechos laborales y sociales que le corresponden a los trabajadores, de actos deliberados de los empleadores, que infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo a lo que están legalmente obligados, intencionalmente no adopta las medidas establecidas en éstas y como consecuencia de ello pongan en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores.

5. Sujeto activo y sujeto pasivo del delito.

El delito en comento se caracteriza por ser uno de “tipo especial propio”, que implica necesariamente la trasgresión de un “deber específico”, lo que exige la presencia de un sujeto activo cualificado. En tal sentido, sólo podrá ser sujeto activo en este delito, quien teniendo la “obligación jurídica”, infringe las normas de seguridad y salud en el trabajo, poniendo de esta manera en riesgo a sus trabajadores.

Conforme a la redacción típica de esta modalidad delictiva, el sujeto pasivo lo será el o los trabajadores cuya vida o salud se pone en riesgo. En igual sentido, y teniendo en perspectiva la característica socio económica de estos delitos contra la libertad laboral, es posible situar como sujeto pasivo mediato a la colectividad en su conjunto, por cuanto también se estaría vulnerando un “bien jurídico supraindividual”.

De acuerdo con lo establecido por el art. 2° de la Ley N° 29783:

“Pueden ser sujetos pasivos de este delito en su modalidad básica, tanto los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, trabajadores y funcionarios del sector público, como los sujetos a regímenes especiales y trabajadores por cuenta propia”.

6. Estudio del tipo objetivo del ilícito.

El enfoque en el análisis de un delito desde su perspectiva objetiva, es decir, centrándose en los elementos y características del delito en sí mismo, sin considerar aspectos subjetivos como la intención o el estado mental del autor del delito. Este enfoque se utiliza en el campo del derecho penal y tiene como objetivo comprender y definir de manera precisa las conductas que constituyen un delito.

6.1. Infracción de normas de seguridad y salud en el trabajo.

Como ya se ha fundamentado, la forma básica de esta modalidad delictiva, requiere como elemento típico objetivo, que el agente obligado legalmente, “infrinja las normas de seguridad y salud en el trabajo”. Omisión que encuentra su

basamento antijurídico, cuando la norma establece como presupuesto “una previa notificación por la autoridad competente, y como consecuencia de su accionar se ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores”.

Al efecto, la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” (N° 29783), establece el “principio de prevención”, conforme al cual:

1. “El empleador garantiza los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores”.
2. “Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral”.

Por el “principio de responsabilidad”, el empleador hace suyas las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia, que se produzcan como consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador. El “principio de cooperación” determina que “el Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

De esta manera, el art. 1° de la acotada, establece como su objetivo primordial “promover una cultura de prevención de riesgos laborales. Para ello,

cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales”.

Las medidas de prevención y protección del “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”, las medidas de prevención y protección dentro del “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo” se aplican en el siguiente orden de prioridad:

- a) “Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual”.
- b) “Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas”.
- c) “Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control”.
- d) “Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador”.
- e) “En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta”. (art. 21).

6.2. Posición de garante.

Se establece como fundamento y característica de este delito, el que se constituye como uno de infracción de deber, ya que el injusto se constituye justamente cuando el agente obligado al cuidado y preservación del bien jurídico, incumple intencionalmente su “deber de garante”, infringiendo las “normas de seguridad y salud en el trabajo” a lo que esta legalmente obligado, y más aun cuando ha sido debidamente notificado previamente por la autoridad competente, que lo obliga a tomar las medidas establecidas en éstas y como consecuencia de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores.

Incluso, si como consecuencia de su comportamiento y por su especial posición de garante, se produce la muerte del trabajador o terceros o le producen lesiones graves, y el agente pudo prever este resultado, su comportamiento se sobre criminaliza.

6.3. Notificación previa de la autoridad competente.

Un elemento fundamental del injusto en esta modalidad delictiva, radica en que el agente de manera deliberada “infringe en perjuicio del trabajador, normas de seguridad y salud en el trabajo no obstante estar legalmente obligado”, habiendo sido debida y previamente notificado por la autoridad competente no adopta las medidas previstas en éstas y como consecuencia de ello genera un peligro inminente para la vida, salud o integridad física de sus trabajadores.

En tal sentido, el artículo 95° de la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, establece que:

1. “El Sistema de Inspección del Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tiene a cargo el adecuado cumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, y de prevención de riesgos laborales”.
2. “La inspección del trabajo está encargada de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, de orientar y asesorar técnicamente en dichas materias”.

El artículo 96° de la referida Ley establece las facultades de los inspectores de trabajo, los que están facultados para:

- a) “Incluir en las visitas de inspección a los trabajadores, sus representantes, los peritos y los técnicos, y los representantes de los comités paritarios o aquellos designados oficialmente que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo”.
- b) “Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales sobre seguridad y salud en el trabajo se observan correctamente”.
- c) “Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos y grabación de imágenes y levantar croquis y planos”.

- d) “Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo”.
- e) “Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el mejor y más adecuado cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo”.
- f) “Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en los equipos de trabajo o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores, de conformidad con las normas de la inspección de trabajo”.
- g) “Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo”.
- h) “Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, con el apoyo de la fuerza pública”.
- i) “Proponer a los entes que gestionan el seguro complementario de trabajo de riesgo la exigencia de las responsabilidades que procedan en materia de seguridad social en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo”.
- j) “Entrevistar a los miembros del comité paritario y representantes de organizaciones sindicales, con independencia de la actuación inspectora”.

6.4. Omisión deliberada

El texto anterior (art. 168), tipificaba esta conducta delictiva bajo supuestos de coacción, sancionando a quien “obligaba a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes”: 3. “Trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industriales determinadas por la autoridad”; el texto actual, tipificado en el art. 168-A, requiere como elemento típico objetivo, que el “acto de omisión deliberada, de incumplimiento por parte del empleador obligado legalmente, a implementar las normas de seguridad y salud en el trabajo, que genera el riesgo para la vida, salud o integridad física de las víctimas”, haya tenido como presupuesto una “previa notificación de la autoridad competente”, conminándolo al cumplimiento de dicha obligación.

Esta precisa exigencia normativa determina el origen y fundamentación de una obligación impuesta por la ley y la “Autoridad de Trabajo”, que coloca al agente en “posición de garante”, y se constituye en una “condición objetiva de punibilidad” de obligatorio cumplimiento para la efectiva imputación penal. En tal razón, y debido a que el delito implica también el “incumplimiento de un mandato de la autoridad competente”, es posible la constitución de una forma de “concurso” con el delito de “desobediencia a la autoridad” (art. 368 C.P.); lo que en realidad se torna “aparente”, ya que se resolverá aplicando el principio de especialidad a favor de esta modalidad delictiva.

6.5. Incremento injustificado del riesgo

Como ya hemos tenido la oportunidad de especificar, lo injusto en este delito se fundamenta en un “acto omisivo que incrementa el riesgo con respecto a la vida, salud e integridad física de la víctima”, que se verifica cuando el agente, “no obstante estar compelido por la Autoridad competente de Trabajo, al cumplimiento de tales normas de seguridad y salud en el trabajo, a que esta legalmente obligado, no adopta deliberadamente las medidas previstas en estas”.

Por otro lado, es posible el eventual consentimiento del propio trabajador, que pueda haber aceptado laborar sin las condiciones mínimas de seguridad que por derecho le corresponden, lo que resulta irrelevante para tipificar la conducta como delito.

En efecto, José Ugaz (1993) advierte que tal aceptación resulta irrelevante, por cuanto estaría condicionada por la necesidad del trabajo, “circunstancia propia de nuestro país, donde existe carencia de puestos de trabajo y sobre oferta de mano de obra. Esta necesidad anularía la expresión libre de voluntad del trabajador, convirtiendo la ‘oferta’ de trabajo en condiciones ilegales, en una amenaza”. (p. 105)

7. Estudio del tipo subjetivo del ilícito

De acuerdo con especificación normativa de la tipicidad del hecho, con respecto a que la “conducta riesgosa” realizada por el agente, debe ser consecuencia de una omisión “deliberada” de “inacatamiento” del requerimiento

hecho por la Autoridad de Trabajo competente, “para dar cumplimiento a las normas de seguridad y salud en el trabajo a las que esta legalmente obligado”, la interpretación nos conduce a establecer que el tipo corresponde a uno de “omisión dolosa”, pudiéndose establecer también que el tipo no cubre la modalidad culposa.

8. Penalidad

Conforme a lo dispuesto por el artículo 168-A C.P., el tipo base se sanciona con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

9. El tipo agravado: muerte o lesiones graves

Conforme a la redacción típica, el comportamiento se agrava cuando “como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado”. En esta caso “la pena privativa de libertad será no mayor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”.

Tales resultados lesivos (aspecto culposo final), no son pretendidos por el agente; ellos se producen como resultado no querido, pero si previsible por su actitud de desobediencia liberada (“aspecto doloso de la acción”), a los requerimientos de la autoridad, para el aseguramiento de la “seguridad y salud en el trabajo” a que está legalmente obligado. En tal sentido, la estructura que asume el tipo agravado es de naturaleza “preterintencional”.

SUB CAPÍTULO III

EL TRABAJO FORZOSO

1. Descripción típica art. 129°-O C.P.

De conformidad con el tipo penal, se sanciona:

“El que mediante violencia, amenaza u otras formas de coacción, privación de la libertad, fraude, engaño, abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, concesión o recepción de pagos o de cualquier beneficio, capta, transporta, traslada, acoge, recibe o retiene a otro, en el territorio de la República o para su salida o entrada del país con fines de explotación, es reprimido con pena privativa de libertad no menor de ocho ni mayor de quince años.”

2. Fundamento político criminal.

El fundamento político criminal del trabajo forzoso se basa en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y en la prevención y sanción de prácticas laborales abusivas que atentan contra la dignidad humana. Este enfoque se sustenta en varios principios y objetivos:

Dignidad Humana: El fundamento principal es la defensa de la dignidad de las personas. El trabajo forzoso implica una forma de esclavitud moderna en la que los individuos son obligados a trabajar bajo condiciones de explotación y abuso. La política criminal busca proteger a las personas de ser sometidas a esta forma de servidumbre involuntaria.

Derechos Laborales: El trabajo forzoso viola múltiples derechos laborales, como el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, la libertad de asociación sindical, y el derecho a no ser sometido a servidumbre. La política criminal busca garantizar que estos derechos sean respetados y protegidos.

Prevención y Disuasión: La política criminal busca prevenir y disuadir la práctica del trabajo forzoso a través de la tipificación de este delito y la imposición de sanciones. Esto envía un mensaje claro de que esta forma de explotación laboral no será tolerada y que los responsables enfrentarán consecuencias legales.

Cooperación Internacional: Dado que el trabajo forzoso puede involucrar actividades transnacionales, la cooperación internacional es un aspecto importante del fundamento político criminal. Los países trabajan juntos para combatir esta práctica y pueden perseguir a quienes la perpetúen en cualquier lugar del mundo.

Promoción de Condiciones Laborales Dignas: Además de la sanción penal, la política criminal puede incluir esfuerzos para promover condiciones laborales dignas y el respeto de los derechos laborales. Esto puede incluir campañas de concientización, capacitación de empleadores y trabajadores, y promoción de estándares laborales internacionales, lo que busca es erradicar esta forma de explotación laboral y promover condiciones de trabajo justas y respetuosas de los derechos humanos.

3. Naturaleza jurídica del ilícito.

Teniendo en perspectiva que el injusto del delito se basa en un acto deliberado del sujeto activo, que “somete u obliga, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no al trabajador”, debemos concluir que el tipo se constituye como uno de “resultado material lesivo”, por lo que válidamente admite la posibilidad de la tentativa.

Asimismo, este delito se caracteriza por presentar un “carácter extorsivo”.

3.1 El bien jurídicamente protegido.

Por imperio de la reagrupación normativa, dispuesta mediante ley N° 31146 (30/03/2021), que ubico esta modalidad de delito, lo que se afecta es la “dignidad”, ligada a la “libertad de trabajo”.

En tal sentido, hay que referirse al “concepto clásico de dignidad”, que reconoce la condición propiamente humana de la persona como realidad moral, física, psíquica y espiritual; y la “reconoce como sujeto y no como objeto de los acontecimientos y de las situaciones”; y que lo faculta para “formar libremente su voluntad y actuar conforme a ella”.

En consecuencia, dado que en este delito no exige como requisito la ausencia de remuneración, lo que en realidad se lesiona aquí es la “dignidad de las condiciones de vida personal y laboral”.

3.2. Sujeto activo y sujeto pasivo del delito.

La objetividad del delito determina que el agente “somete u obligue a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no”. Ello implica que el tipo no exige alguna condición o requisito especial en el agente, el que puede o no mantener un vínculo laboral con la víctima, por consiguiente se trata de un sujeto activo genérico.

En igual sentido, la víctima es quien de manera general, pueda ser sometido contra su voluntad a la prestación laboral.

3.3. Sometimiento u obligación coercitiva

De acuerdo con el tipo en estudio, lo ilícito se presenta cuando el agente “somete u obliga a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no”. Se trata en consecuencia, de una imposición coactiva de una modalidad de trabajo forzoso, que lesiona su “libertad laboral”, incluso si recibe o no una contraprestación económica.

La nota distintiva del trabajo forzoso es la precariedad en la que se coloca y sobrevive el trabajador; “condición que anula su capacidad para defender su dignidad ante situaciones que puedan violar aquellas mínimas «condiciones de vida» material que son inherentes a la propia existencia del ser humano en el contexto del ámbito laboral”.

Por lo dicho, lo que en realidad se reprime en este delito es la *“grave afectación a la libertad de trabajo como lo pueden ser la explotación laboral por trata o servidumbre por deudas, etc.”*

3.4. Realización de trabajo o prestación de servicio

El tipo penal reclama como requisito típico, “que el agente someta u obligue a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no”. El tipo no especifica la forma o modalidad del trabajo o servicio, que entendemos dentro de la esfera de la legalidad.

Se trata en consecuencia, de una “imposición coactiva” de una modalidad de “trabajo forzoso”, que lesiona la dignidad del trabajador.

3.5. Estudio del tipo subjetivo del ilícito

El comportamiento se manifiesta eminentemente doloso.

3.6. Penalidad

La modalidad básica del delito de “trabajo forzoso”, se encuentra conminado con una pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de doce años y multa de cien a doscientos días-multa”.

Además, en todos los casos se impondrá la pena de inhabilitación conforme al artículo 36 incisos 1,2,3,4,5,6,8,10 y 11”.

1) “Privación de la función, cargo o comisión que ejercía el condenado, aunque provenga de elección popular”;

- 2) “Incapacidad para obtener mandato, cargo, empleo o comisión de carácter público”;
- 3) “Suspensión de los derechos políticos que señale la sentencia”;
- 4) “Incapacidad para ejercer por cuenta propia o por intermedio de tercero profesión, comercio, arte o industria que deben especificarse en la sentencia”;
- 5) “Incapacidad para el ejercicio de la patria potestad, tutela o curatela”;
- 6) “Suspensión o cancelación de la autorización para portar o hacer uso de armas de fuego. Incapacidad definitiva para obtener licencia o certificación de autoridad competente para portar o hacer uso de armas de fuego, en caso de sentencia por delito doloso o cometido bajo el influjo del alcohol o las drogas”.
- 8) “Privación de grados militares o policiales, títulos honoríficos u otras distinciones que correspondan al cargo, profesión u oficio del que se hubiese servido el agente para cometer el delito”.
10. “Privación del derecho a residir en determinados lugares o acudir a ellos”.
11. “Prohibición de aproximarse o comunicarse con la víctima, sus familiares u otras personas que determine el juez”.

3.7. Concurso con el delito de coacción

Entre el delito de “coacción genérica” y esta modalidad de “coacción”, existe una relación de “género a especie”, determinándose en la práctica un “concurso aparente de leyes”, que se ha de resolver mediante el “principio de especialidad” a favor del tipo contenido en el art. 129°-O.

En el delito de “trabajo forzoso” también se puede instrumentalizar la “violencia” o la “amenaza” como medio para someter u obligar a otro (en este caso

al trabajador) a hacer lo que en realidad no desea (“realizar un trabajo o prestar un servicio”), pero como vemos sus “condicionamientos típicos” determinan circunstancias especiales frente a la “coacción genérica”; además el bien jurídico es especial esta referido a la “dignidad humana”.

3.8. Tipicidad agravada: primer grupo

“La pena será privativa de libertad no menor de doce años ni mayor de quince años y multa de doscientos a trescientos días-multa y además la imposición de la pena de inhabilitación conforme al artículo 36 incisos 1,2,3,4,5,6,8,10 y 11”, si concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. “El agente tiene a la víctima bajo su cuidado o vigilancia por cualquier motivo, o mantiene con ello un vínculo de superioridad, autoridad, poder u otro que le impulse a depositar su confianza en él”.
2. “La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años de edad, y la actividad que desarrolla está prohibida por la ley en razón a su edad”.
3. “El agente comete el delito en marco de la actividad de una persona jurídica o en el contexto de cualquier actividad económica”.

3.9. Condiciones de sujeción o dependencia

El fundamento sobre criminalizador del tipo agravado, radica en el incumplimiento del rol de protección que se espera del agente, que realiza el hecho incumpliendo “un deber de protección”, por tener a la víctima “bajo su cuidado o

vigilancia por cualquier motivo, o mantiene con este un vínculo de superioridad, autoridad, poder u otro que le impulse a depositar su confianza en él”.

CONCLUSIONES

Podemos concluir en el presente trabajo de investigación, lo siguiente:

La correcta tipificación del delito de la libertad de trabajo y sindicación es esencial para garantizar la protección efectiva de estos derechos fundamentales. Esta medida no solo previene conductas lesivas, sino que también promueve un entorno laboral justo y contribuye al cumplimiento de los estándares internacionales en materia de derechos laborales y sindicales, para esto hemos determinado abordar los siguientes elementos:

Amplia Protección de Derechos Fundamentales: La libertad de trabajo y sindicación son derechos fundamentales de los trabajadores, reconocidos tanto a nivel nacional como internacional. Garantizar su protección adecuada es esencial para el funcionamiento de una sociedad justa y equitativa.

Variabilidad de Conductas: Existen diversas conductas que pueden atentar contra la libertad de trabajo y sindicación, como el engaño, la posición de poder o el abuso de situaciones de necesidad. Estas conductas no siempre están reguladas de manera específica en el código penal, lo que puede dejar lagunas en la protección de estos derechos.

Necesidad de Tipificación Detallada: Para asegurar la protección adecuada de la libertad de trabajo y sindicación, es necesario que el código penal tipifique de manera detallada y específica las conductas que constituyen atentados contra

estos derechos. Esto incluye definir claramente qué acciones o comportamientos se consideran delictivos en este contexto.

Prevención y Sanción: La tipificación detallada permite tanto la prevención como la sanción de conductas que atentan contra la libertad de trabajo y sindicación. La amenaza de sanciones penales puede disuadir a quienes intentan socavar estos derechos, y las sanciones efectivas pueden brindar justicia a las víctimas.

Alineación con Estándares Internacionales: La tipificación detallada también permite que el sistema legal nacional se alinee con los estándares internacionales en materia de derechos laborales y sindicales. Esto es importante para cumplir con los compromisos internacionales asumidos por el país.

Promoción de un Entorno Laboral Justo: Una correcta tipificación contribuye a la promoción de un entorno laboral justo y equitativo, donde los trabajadores pueden ejercer sus derechos sin temor a represalias o a la vulneración de sus libertades fundamentales.

Si bien es cierto, 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, desde nuestra perspectiva tanto por motivaciones jurídicas como por motivos prácticos. La sanción penal permite reforzar la tutela de los derechos laborales, que resulta más efectiva que las medidas de carácter administrativo y las propias del Derecho laboral.

De esta manera, la Organización internacional del Trabajo (OIT), aunque con un criterio más restringido, se ha pronunciado también respecto a este tema y considera necesario recurrir al Derecho penal para sancionar ciertas conductas que lesionan los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, como son los reconocidos en su Declaración de 1998 adoptada en su 86 Sesión de la Conferencia internacional del Trabajo.

La protección de la libertad de trabajo que se hace en nuestro sistema punitivo resulta inadecuada e insuficiente para el logro de la protección completa de este derecho fundamental. Ello se constata cuando apreciamos en nuestra legislación, deficiencia en cuanto al tratamiento punitivo de una diversidad de comportamientos lesivos al derecho del trabajo, que a nivel del derecho comparado se muestran como atentatorios a la libertad laboral, tales como el engaño, posición de poder o abuso de situaciones de necesidad para imponer condiciones perjudiciales de carácter laboral o de Seguridad Social o que los supriman o restrinjan; el reclutamiento de personas ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas; o la contratación abusiva o en condiciones de explotación de ciudadanos extranjeros, o menores de edad sin permiso de trabajo; y, la responsabilidad penal de las personas jurídicas que vulneren los derechos de los trabajadores.

De conformidad con las exigencias típicas materiales del delito de “atentado contra la libertad de trabajo y asociación”, la configuración del ilícito reclama como modalidades de la acción coaccionante, el uso de la violencia o la amenaza. No obstante, consideramos que la afectación de la libertad de trabajo también puede producirse como consecuencia de actos de engaño, posición de poder o abuso de situaciones de necesidad, mediante los que se impone al trabajador condiciones

laborales o de Seguridad Social, limitantes o lesivas a sus derechos reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual, siendo necesario por ello la reacción punitiva protectora del Estado mediante la tipificación de estas modalidades de conducta.

La correcta tipificación de los delitos es fundamental para garantizar la justicia y la protección de los derechos de los ciudadanos. Un sistema legal claro y preciso es esencial para asegurar que las personas sean tratadas de manera justa y equitativa ante la ley. Además, una tipificación adecuada de los delitos proporciona un marco sólido para la prevención del delito y el mantenimiento del orden social.

RECOMENDACIONES

Teniendo en consideración la importancia de la preservación del bien jurídico protegido libertad de trabajo, **RECOMENDAMOS** que las Facultades de derecho y en especial la Facultad de Derecho de la UNMSM, promuevan diversos eventos académicos, en los que se debata por parte de especialistas, alumnos y público en general, sobre el estado actual de nuestra legislación punitiva protectora de la libertad de trabajo, para identificar si ella resulta o no adecuada y suficiente para el logro de la protección integral de este fundamental derecho.

RECOMENDAMOS que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante su órgano interno de educación y difusión, realice cursos de capacitación para los trabajadores en general, a fin de darles a conocer los alcances de la legislación nacional protectora de los derechos laborales y las modalidades de delitos que los puedan afectar.

RECOMENDAMOS que el Congreso de la República de inicio a un debate legislativo con miras a actualizar y modernizar nuestra legislación punitiva protectora de la libertad de trabajo, teniendo en consideración la aparición contemporánea de diversos comportamientos lesivos atentatorios a la libertad laboral, tales como el engaño o abuso de situaciones de necesidad para imponer condiciones perjudiciales de carácter laboral o de Seguridad Social o que los supriman o restrinjan; el reclutamiento de personas ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas; o la contratación abusiva o en condiciones de explotación de ciudadanos extranjeros, o menores de edad sin

permiso de trabajo; y, la responsabilidad penal de las personas jurídicas que vulneren los derechos de los trabajadores.

RECOMENDAMOS la modificación del art. 168° del C.P.

TEXTO ACTUAL:

Art. 168.- Atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

El que, mediante violencia o amenaza, obliga o impide a otro a integrar un sindicato, es reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años.

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.

TEXTO MODIFICADO PROPUESTO:

Art. 168.- Atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

““Quien, mediante actos de engaño, posición de poder o abuso de situación de necesidad, o empleando violencia o amenaza, obliga u obstaculiza a otro individuo integrar a un sindicato, será reprimido con una pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años.”

RECOMENDAMOS la inclusión en el C.P. del artículo 168-B.

Art. 168-B. Imposición de condiciones laborales Lesivas

Quien, a través de conductas fraudulentas o abusando de su posición de poder, o aplicando coerción basada en situaciones de necesidad, imponga a otro individuo condiciones laborales o de seguridad social que menoscaben, eliminen o restrinjan los derechos amparados por leyes, acuerdos colectivos o contratos individuales, será reprimido con una pena privativa de libertad no menor a tres años ni mayor a cinco años."

APORTES CIENTIFICOS DEL INVESTIGADOR

El tema de investigación revela un campo teórico de suma y trascendental importancia por su incidencia nociva en sociedad, "ya que la afectación del derecho al trabajo, determina un grave daño contra el mismo desarrollo socio económico, constituyéndose, a no dudarlo, una de las modalidades más lesivas al individuo en particular y a la sociedad en su conjunto".

Por ello es que el enfoque propuesto se orienta a un replanteamiento de los fundamentos doctrinarios y normativos que orientan la protección que el Estado debe conceder al derecho laboral de la persona humana", buscando establecer si el tratamiento normativo que se hace en nuestra realidad jurídica de los ilícitos que atentan contra la dignidad humana relacionada a la libertad de trabajo, manifiesta una adecuada "técnica jurídica", para lo cual hemos realizado "un estudio teórico

de sus fundamentos típicos, para identificar la técnica legislativa utilizada e identificar las deficiencias y/o vacíos pasibles de tratamiento y mejora”.

Asimismo, el artículo 168-B se refiere a la imposición de condiciones laborales perjudiciales por parte de una persona hacia otra en el ámbito laboral. Estas condiciones perjudiciales pueden ser impuestas de diversas maneras, como mediante engaño, abuso de poder o aprovechándose de la vulnerabilidad de la otra persona debido a situaciones de necesidad. Lo que este artículo busca es proteger los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores y sancionar a aquellos que intenten socavar o limitar esos derechos de manera injusta.

Un ejemplo cotidiano en el ámbito laboral podría ser un empleador que, aprovechándose de la difícil situación económica de un trabajador, le obliga a aceptar un contrato con condiciones laborales muy desfavorables, como un salario muy por debajo del mínimo legal o sin los beneficios de seguridad social requeridos por la ley. En este caso, si se demuestra que el empleador utilizó prácticas fraudulentas o abusó de su posición de poder para imponer estas condiciones perjudiciales al trabajador, podría enfrentar las sanciones previstas en el artículo 168-B.

BENEFICIOS QUE APORTA LA PROPUESTA

Los beneficios que aporta nuestra investigación están directamente relacionados a efecto de propiciar el necesario debate jurídico, que permita el mejoramiento de la legislación y el aporte de nuevos conocimientos doctrinarios y de legislación comparada, la propuesta busca fortalecer la protección de los derechos laborales en el Perú, lo que tiene un impacto positivo en la sociedad en general al promover la justicia, la equidad y el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores, estos beneficios las siguientes:

- A) **Prevención de Conductas Lesivas:** Al tipificar y sancionar de manera efectiva los atentados contra la libertad de trabajo y sindicación, se disuaden comportamientos abusivos por parte de empleadores o terceros que puedan perjudicar a los trabajadores.
- B) **Promoción de la Justicia:** La propuesta promueve la justicia al asegurar que aquellos que vulneren los derechos laborales sean llevados ante la justicia y sancionados de acuerdo con la gravedad de sus acciones.
- C) **Mejora del Clima Laboral:** Con una protección más sólida de los derechos laborales, se fomenta un ambiente de trabajo más saludable y respetuoso, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores.
- D) **Cumplimiento de Obligaciones Internacionales:** La propuesta contribuye al cumplimiento de las obligaciones internacionales asumidas por el Perú en materia de derechos laborales y derechos humanos.

- E) Alineación con Estándares Internacionales: Al fortalecer las normativas penales relacionadas con el trabajo, el Perú se alinea mejor con los estándares internacionales en materia de protección laboral.

- F) Reducción de Conflictos Laborales: Una legislación penal más clara y efectiva puede ayudar a prevenir conflictos laborales y facilitar la resolución de disputas de manera más eficiente.

- G) Promoción de la Inversión: Al garantizar un entorno laboral más seguro y justo, la propuesta puede promover la inversión y el desarrollo económico sostenible.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AREVALO VELA, Javier (2016). Tratado de Derecho Laboral. Edi. Instituto Pacífico S.A.C. Lima – Perú.
- BACIGALUPO, Enrique (1989). Manual de Derecho Penal, Parte General. Editorial Temis. Bogotá-Colombia.
- BACIGALUPO, Enrique (1999). Principios Constitucionales de Derecho Penal. Editorial Hammurabi S.R.L., Buenos Aires - Argentina.
- BARRETO ARDILLA, Hernando et al (2006). Lecciones de Derecho Penal. Parte Especial. Universidad Externado de Colombia. Bogotá – Colombia.
- BERNALES BALLESTEROS, Enrique (1996). La Constitución de 1993. Análisis Comparado. ICS Editores. Primera Edición. Lima - Perú.
- BERDUGO GOMEZ DE LA TORRE, Ignacio (1993). Temas de Derecho Penal. Editorial Cultural Cuzco S.A. Lima - Perú.
- BERDUGO GOMEZ DE LA TORRE, Ignacio et al (2010). Curso de Derecho Penal Parte General. Ediciones Experiencia. Segunda Edición. Barcelona - España.

- BINDER, Alberto (2011). Análisis político Criminal. Bases metodológicas para una política criminal minimalista y democrática. Editorial Astrea. Buenos Aires – Argentina.
- BUOMPADRE, Jorge Eduardo (2014). Tratado de Derecho Penal. Parte Especial 2. Abeledo Perrot. Buenos Aires – Argentina.
- BUSTOS RAMIREZ, Juan (1991). *Manual de Derecho penal. Parte especial*. Ariel Barcelona - España.
- BUOMPADRE, Jorge Eduardo (2014). Tratado de Derecho Penal, Parte Especial 1. Abeledo Perrot. 1° edición. Buenos Aires - Argentina.
- CANCIO MELIÁ, Manuel (2000). Líneas Básicas de la Teoría de la Imputación Objetiva. Ediciones Jurídicas Cuyo. Madrid.
- CARBONELL MATEU, Juan Carlos (1995). Derecho Penal: Concepto y Principios Constitucionales. Editorial Tirant Lo Blanch. Valencia - España.
- CASTILLO ALVA, José (2007). El principio de imputación necesaria. Una primera aproximación. En actualidad Jurídica. Tomo 161 (mes de abril). Gaceta Jurídica. Lima.
- CREUS, Carlos (1991). Derecho Penal. Parte Especial. Tomo 2. Editorial Astrea. Buenos Aires – Argentina.

- CUBAS VILLANUEVA, Víctor (1998). El Proceso Penal; Teoría y Práctica. Palestra Editores. Lima – Perú.
- CHANAMÉ ORBE, Raúl (2001). La Constitución Actual. Gráfica Horizonte S.A. Lima – Perú.
- DE DIEGO, Julián Arturo (2004). Manual de derecho del trabajo y la seguridad social. Editorial Abeledo-Perrot. Buenos Aires – Argentina.
- FERRE OLIVÉ, Juan Carlos et. al. (2010). Derecho Penal Colombiano, Parte General: Principios fundamentales y sistema Grupo Editorial Ibáñez, Bogotá-Colombia.
- FIANDACA, Giovanni; MUSCO, Enzo (2006). Derecho Penal Parte General. Editorial Temis S.A. Bogotá-Colombia.
- FONTAN BALESTRA, Carlos (1994). Derecho penal. Parte especial. Edit. Abeledo Perrot. Buenos Aires - Argentina.
- FRESCURA Y CANDIA, Luis (1975). Derecho Paraguayo del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Astrea. Buenos Aires – Argentina.
- FRISTER, Helmut (2011). Derecho Penal Parte General. Editorial Hammurabi S.R.L., Buenos Aires-Argentina.

- GARCIA-PABLOS DE MOLINA, Antonio (2000). Derecho Penal Introducción Servicio de publicaciones Facultad de Derecho Universidad Complutense Madrid.
- GARCIA-PABLOS DE MOLINA, Antonio (2009). Derecho Penal Parte General: Fundamentos. Juristas Editores E.I.R.L.. Primera Edición. Lima-Perú.
- GOMEZ LÓPEZ, Jesús Orlando (2001). Tratado de Derecho Penal. Parte General. Tomo I. Ediciones Doctrina y Ley LTD. Bogotá-Colombia.
- GÓMEZ VALDEZ, Francisco (1996). Derecho del trabajo. Relaciones individuales de trabajo. Editorial San marcos. Lima – Perú.
- HASSEMER, Winfried (1984). Fundamentos del Derecho Penal. Editorial Bosch. Barcelona - España.
- HASSEMER, Winfried y MUÑOZ CONDE, Francisco (2012). Introducción a la Criminología y a la Política Criminal. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia - España.
- HUGO VIZCARDI, Silfredo Jorge (2018). Delitos contra la libertad e indemnidad sexual. Proderecho Investigación y asesoría jurídica. Lima – Perú.

- HUGO VIZCARDO, Silfredo Jorge (2022). Lecciones de Derecho Penal. Derecho Penal General I. Proderecho Investigación y asesoría jurídica. Lima – Perú.
- HURTADO POZO, José (1987). Manual de Derecho Penal - Parte General. Editorial y Distribuidora de Libros S.A. Segunda Edición. Lima - Perú.
- JAKOBS, Günther (2005). El Fundamento del Sistema Jurídico Penal. ARA Editores. Lima – Perú.
- JAKOBS, Günther - CANCIO MELIA, Manuel (2006). Derecho penal del enemigo. Segunda Edición. Editorial Arazandi S.A., Navarra – España.
- JESCHECK, Hans Heinrich (1981). Tratado de Derecho Penal. Parte General. T. I. Bosch Casa Editora S.A. Barcelona.
- JIMÉNEZ CANO, Roberto M., MORESO MATEOS, José Juan, FERRER BELTRÁN, Jordi y otros (2008). *Una metateoría del positivismo jurídico*. Marcial Pons. España.
- JIMENEZ DE ASUA, Luis (1979). La Ley y el Delito. Buenos Aires. Editorial Sudamericana. novena edición.
- LAMAS PUCCIO, Luis (1993). Derecho penal económico Aplicado al Código penal. Lima – Perú.

- LOPEZ BARJA DE QUIROGA, Jacobo (2004). Derecho Penl, Parte General, Tomo I. Editorial Gaceta Jurídica. Lima – Perú.
- MAGGIORE, Giuseppe (1972). Derecho Penal. Parte Especial. Volumen III. De los delitos en particular. Editorial Temis. Bogotá – Colombia.
- MARCENARO FRERS, Ricardo (1995). El trabajo en la nueva Constitución. Editorial Cultural Cuzco. Lima – Perú.
- MARÍN, Jorge L. (2008). Derecho Penal. Parte Especial. Editorial Hammurabi. Buenos Aires – Argentina.
- MARTÍNEZ SANCHEZ, Mauricio (1990). La Abolición del Sistema Penal. Editorial Temis Bogotá-Colombia.
- MARTINEZ VALVERDE, Antonio et. al. (2008). Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos. Madrid – España.
- MAZUELOS COELLO, Julio (1996). Derecho Penal Económico y de la Empresa: Concepto, Sistema y Política Criminal, en: Derecho Penal Económico y de la Empresa. Edit. San Marcos. Lima - Perú.
- MENDOZA AYMA, Francisco Celis (2012). Imputación concreta. Aproximación razonable a la verdad. En Revista Oficial del Poder Judicial. Año 4-5, N° 6 y 7, 2010-2011.

- MIR PUIG, Santiago (1996). Derecho Penal Parte General. 4º Edición. Edi. Reppertor S.A. Barcelona España.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (2001). Derecho del trabajo. Editorial Tecnos. Madrid – España.
- MUÑOS CONDE, Francisco (1996). Derecho Penal. Parte Especial. Edit. Tirant lo blanch. Valencia – España.
- MUÑOS CONDE, Francisco y GARCÍA ARÁN, Mercedes (2015). Derecho Penal Pare Especial. Edi. Tirant Lo Blanch. Valencia – España.
- NEVES MUJICA, Javier (2009). Introducción al derecho del trabajo. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima - Perú
- PARIONA ARANA, Raúl et al (Director) (2012). Veinte años de vigencia del Código Penal Peruano, Desarrollos dogmáticos y jurisprudenciales. Editorial Grijley. Lima – Perú.
- PASUKANIS, Eugeny B (1976). Teoría General del Derecho y el Marxismo Editorial la Pulga. Medellín.
- PEÑA CABRERA, Raúl (1994). Tratado de Derecho Penal, Parte Especial I. Ediciones Jurídicas. Lima – Perú.

- PEÑA CABRERA, Raúl (1994). Tratado de Derecho Penal Parte Especial III. Ediciones Jurídicas. Lima - Perú.
- PEÑA CABRERA FREYRE, Alonso Raúl (2015). Derecho penal Parte Especial. Tomo I, Editorial Idemsa. Lima – Perú.
- PEREZ PINZON, Alvaro Orlando (1988). Principios Fundamentales del Derecho Penal. En Debate Penal No 6. Ediciones Jurídicas. Setiembre a Diciembre.
- PEREZ PINZON, Alvaro Orlando (1988). Principios Fundamentales del Derecho Penal. En Debate Penal No 6. Ediciones Jurídicas. Colombia.
- PEREZ PINZON, Alvaro Orlando (2005). Introducción al Derecho Penal. Universidad Externado de Colombia. Sexta Edición. Colombia.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo (1998). Los principios del derecho del trabajo. Editorial Depalma. Buenos Aires – Argentina.
- POLAINO NAVARRETE, Miguel (2005). Instituciones de Derecho Penal: Parte General. Editora Jurídica Grijley E.I.R.L. Lima – Perú.
- POLAINO – ORTS, Miguel (2006). Lo verdadero y lo falso en el Derecho penal del enemigo. Universidad de Huánuco, Facultad de Derecho y Ciencia Política. Editorial Jurídica Grijley. Lima – Perú.