

# Propuesta para la descriminalización del delito de violación de la libertad de trabajo en la modalidad de incumplimiento de resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente

Javier Arévalo Vela

Asociado de la SPDTSS.

---

## Sumario

CAPÍTULO I. MARCO TEORICO DE LOS DELITOS LABORALES. 1. La Protección Penal de los Derechos Laborales: Criminalizar o No Criminalizar 2. El Bien Jurídico en los Delitos Contra los Derechos Laborales. 3. Protección Penal de los Derechos Laborales en el Derecho Comparado. 4. El delito de violación de la libertad trabajo en el Código Penal Peruano. CAPITULO II. EL DELITO DE VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD DE TRABAJO EN LA MODALIDAD DE INCUMPLIMIENTO DE RESOLUCIONES DE LA AUTORIDAD COMPETENTE. 1. Antecedentes históricos. 2. Análisis del tipo penal. 2.1 Descripción típica. 2.2 Bien jurídico. 2.3 Tipo objetivo. 2.3.1 Sujeto activo. 2.3.2 Sujeto pasivo. 2.3.3 Acción. 2.4 Tipo subjetivo. 2.5. Antijuridicidad. 2.6 La culpabilidad. 2.7 La penalidad. CAPITULO III. INVESTIGACION DE CAMPO REALIZADA. 1. Delimitación de la investigación. 1.1 Ambito espacial. 1.2 Ambito temporal. 2. Técnicas de acopio de datos. 3. Procesamiento de datos 3.1 Análisis cuantitativo. Cuadro N° 01: Cantidad de Procesos por Delito de Violación de la Libertad de Trabajo en Juzgados Penales. Cuadro N° 02: Cantidad de Procesos por Delitos de Violación de la Libertad de Trabajo en Salas Superiores Penales. 3.2 Análisis cualitativo. a. En cuanto a la modalidad del delito b. En cuanto al sujeto activo c. En cuanto al sujeto pasivo d. En cuanto a la tipicidad e. En cuanto a culpabilidad f. En cuanto a penalidad. CAPITULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. 1. Conclusiones 2. Recomendaciones. BIBLIOGRAFIA

---

## **CAPÍTULO I : MARCO TEORICO DE LOS DELITOS LABORALES**

### **1. La Protección Penal de los Derechos Laborales: Criminalizar o No Criminalizar**

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

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

BAYLOS y TERRADILLOS consideran que “el fundamento de esta protección penal se encuentra en el propio carácter de las normas laborales como normas que, como ha destacado Rivero, requieren de un sistema reforzado de sanciones para prevenir sus ineficacia”<sup>1</sup>.

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

Desde sus inicios la OIT contempló la posibilidad de sanción penal para ciertas conductas antilaborales, así tenemos que el artículo 25 del Convenio No.29, Convenio sobre trabajo forzoso (1930), estableció que “el hecho de exigir ilegalmente trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y todo Miembro que ratifique el presente Convenio tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley son realmente eficaces y se aplican estrictamente”.

---

<sup>1</sup> BAYLOS GRAU, Antonio y TERRADILLOS, Juan: “Derecho Penal del Trabajo”, Madrid : Editorial Trotta, Segunda Edición Revisada, 1997.

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

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

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

En el ámbito de la primera argumentación encontramos que RODRIGUEZ DELGADO inclinándose por la descriminalización de los delitos laborales nos dice “...me resisto a creer que el Derecho penal pueda ofrecer soluciones favorables en este aspecto, creo que su utilización debe restringirse para aquellas conductas consideradas socialmente dañosas, y donde ningún otro mecanismo pueda tener respuesta alguna. En el presente caso estoy seguro que el Derecho laboral tiene mejores y más eficientes propuestas que el Derecho penal por ello que tal conducta, de acuerdo a un modelo de política criminal de mínima intervención, debe dejar de ser sancionada penalmente”<sup>2</sup>.

Dentro del grupo que rechaza la sanción penal por motivos prácticos encontramos que ELIAS MANTERO sostiene “es necesario crear las condiciones para el desarrollo de cualquier clase de actividad empresarial, principalmente aquella que genere empleo. Los estímulos para crear actividad empresarial en nuestro país

---

<sup>2</sup> RODRIGUEZ DELGADO, Julio Antonio : “No a la sobrecriminalización: Descriminalización del delito de violación de la libertad de trabajo”, En: Revista Actualidad Laboral, enero 1996, Número 235, Pág. 15.

son pocos y la eventualidad que el empleador pueda ser sometido con facilidad a un proceso penal es un factor que desalienta dicha actividad”<sup>3</sup>.

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

## 2. El Bien Jurídico en los Delitos Contra los Derechos Laborales

Según HURTADO los bienes jurídicos, sean estos individuales o colectivos, se pueden percibir “como valores expresamente o implícitamente reconocidos por las reglas y principios constitucionales, que son necesarios para garantizar la realización de los fines del sistema social y el normal funcionamiento de éste”<sup>4</sup>.

En las sociedades democráticas la lista de estos bienes jurídicos resulta ser una lista muy extensa, así por ejemplo tienen tal calidad la vida, la salud, la libertad, el patrimonio, el honor, etc.; y son objeto de protección a través de diversos mecanismos como son el civil y el administrativo por sólo mencionar los más importantes, sin embargo, cuando esta protección ingresa al ámbito penal, a decir de ZAFARONI “los bienes jurídicos pasan a ser bienes jurídicos penalmente tutelados”<sup>5</sup>.

Si bien consideramos necesaria la intervención del Derecho Penal como medio de control social, destinado a para proteger bienes jurídicos vitales para la vida

---

<sup>3</sup> ELIAS MANTERO, Fernando: “Delitos Contra la Libertad de Trabajo”, EN: Revista Asesoría Laboral, Año III, No.28, Pág. 17.

<sup>4</sup> HURTADO POZO, José: Manual de Derecho Penal –Parte General I, Lima-Perú, Editora Jurídica Grijley e.i.r.l., Tercera Edición 2005, Pág. 27.

<sup>5</sup> ZAFFARONI, Eugenio Raúl: “Manual de Derecho Penal-Parte General”, Buenos Aires-Argentina, Ediciones Jurídicas 1990 , Pág.389

en sociedad, dicha intervención puede resultar peligrosa, pues, abre la posibilidad a una aplicación desmedida de la represión penal.

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

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

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

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

Creemos hemos dicho anteriormente un indicador objetivo para identificar los bienes jurídicos laborales que deben ser objeto de protección penal lo constituyen los Tratados sobre Derechos Humanos, los Convenios de la Organización del Trabajo y los textos constitucionales, aunque en este último caso no debe olvidarse que como bien lo dice VILLAVICENCIO “no todos los valores constitucionales necesariamente deben ser protegidos por el derecho penal y a la inversa, no todos los bienes que el derecho penal protege deben estar necesariamente registrados en las normas constitucionales”<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> VILLAVICENCIO TERREROS, Felipe: “Lecciones de Derecho Penal” Lima-Perú; Cultural Cuzco Editores, 1990, Pág.49

### 3. Protección Penal de los Derechos Laborales en el Derecho Comparado

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

- a. Código Penal de la República Argentina  
Título V, Delitos Contra la Libertad; Capítulo IV, Delitos Contra la Libertad de Trabajo y Asociación; artículos 158° a 159°.
- b. Código Penal de Bolivia  
Libro Segundo: Parte Especial; Título X, Delitos Contra la Libertad; Capítulo IV, Delitos Contra la Libertad de Trabajo; artículos 303° a 307°.
- c. Código Penal de Brasil  
Parte Especial: Título IV, Dos Crimes Contra a Organização do Trabalho; artigos 197° a 207°.
- d. Código Penal de Chile  
No se ha tipificado esta clase de delitos.
- e. Código Penal de Colombia  
Libro Segundo: Parte Especial de los Delitos en Particular; Título III, Delitos Contra la Libertad y otras Garantías; Capítulo Octavo de los Delitos Contra la Libertad de Trabajo y Asociación; artículos 198° a 200°.
- f. Código Penal de Costa Rica  
No se ha tipificado esta clase de delitos.
- g. Código Penal de Cuba  
Libro III, Parte Especial Delitos; Título X, Delitos Contra los Derechos Laborales; Capítulo V, Incumplimiento de Normas de Protección e Higiene en el Trabajo, artículo 296°; Capítulo II, Imposición Indebida de Medidas Disciplinarias, artículo 297°.

h. Código Penal de Ecuador

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

i. Código Penal de El Salvador

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

j. Código Penal de España

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

k. Código Penal de Guatemala

Libro Segundo: Parte Especial; No se ha tipificado esta clase de delitos.

l. Código Penal de Honduras

Libro Segundo: Parte Especial; No se ha tipificado esta clase de delitos.

m. Código Penal de Nicaragua

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

n. Código Penal de México

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

o. Código Penal de Panamá

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

p. Código Penal de Paraguay

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

q. Código Penal de Uruguay

No está tipificado estos delitos.

r. Código Penal de Venezuela

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

#### 4. El delito de violación de la libertad trabajo en el Código Penal Peruano

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

De conformidad con la modificación introducida por la Tercera Disposición Derogatoria y Final del Decreto Legislativo No.857 promulgado el 25 de setiembre de 1996 y publicado el 04 de octubre de 1996 en el Diario Oficial "El Peruano", el artículo 168° del Código Penal, tiene la redacción siguiente:

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

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

Como podemos apreciar, la modalidad delictuosa materia de estudio, se encuentra ubicada entre el grupo de delitos contra la libertad de trabajo pero en realidad no resulta ser una conducta contraria al bien jurídico libertad.

## **CAPÍTULO II: EL DELITO DE VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD DE TRABAJO EN LA MODALIDAD DE INCUMPLIMIENTO DE RESOLUCIONES DE LA AUTORIDAD COMPETENTE**

### **1. Antecedentes históricos**

Si efectuamos una revisión histórica de nuestra legislación encontraremos que a través del tiempo el legislador peruano ha recurrido al Derecho Penal para sancionar a los empleadores que incumplieran las resoluciones en materia laboral, dictadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo o por el Poder Judicial, sobre todo las relativas a estabilidad laboral.

En las líneas siguientes presentamos una breve síntesis sobre la manera como han evolucionado las normas legales al respecto.

#### **Decreto Ley No. 22126**

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

Este dispositivo en su artículo 21° consideraba como delito el incumplimiento de resoluciones consentidas y /o ejecutoriadas de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

De acuerdo con el primer párrafo del artículo 21°, incurrían en delito de resistencia o desobediencia a la autoridad, el empleador fuera persona natural, o sus representantes en el caso de ser persona jurídica, que incumplieran con las resolu-

ciones consentidas o ejecutoriadas expedidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo. A pesar que la norma penal se encontraba inserta en un dispositivo que regulaba la estabilidad laboral, ella no precisaba que el incumplimiento estuviera referido sólo a resoluciones administrativas que ordenaban la reposición del trabajador lo que por su amplitud podía prestarse a la aplicación abusiva de la norma en la medida que podía ser invocada en caso de incumplimiento de “cualquier resolución” de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Se perseguía con esta disposición que los empleadores acataran el mandato de reposición dictado por la Autoridad Administrativa de Trabajo, que en aquella época era competente para resolver esta clase de reclamos vía el procedimiento de denuncias regulado por el Decreto Supremo No.006-72-TR, actualmente derogado.

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

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

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

#### **Ley No. 24514**

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

El artículo 8° de la Ley No.24514 otorgó a los jueces del hoy desaparecido Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales competencia para conocer las demandas contra despidos individuales injustificados o improcedentes.

El artículo 27° de la Ley No.24514, establecía que el empleador, si era una persona natural o sus representantes, si una persona jurídica, que no cumplieren con una resolución consentida y/o ejecutoriada de la Autoridad Judicial de Trabajo, por la que se ordenaba la reposición de un trabajador, sería requerido para que en el término de cuarenta y ocho (48) horas cumplieren con la reposición, bajo apercibimiento de ser denunciado por delito de resistencia o desobediencia a la Autoridad.

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

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

La Ley N° 24514, al igual que su antecesora el Decreto Ley No.22126, exigía que la denuncia fuera acompañada de la resolución consentida y/o ejecutoriada que ordenaba la readmisión en el empleo y del auto que hacía efectivo el apercibimiento.

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

## **2. Análisis del tipo penal**

El incumplimiento de las resoluciones en materia laboral dictadas por la Autoridad competente, constituye una modalidad del delito de violación de la libertad

de trabajo tipificado en el artículo 168° del Código Penal de 1991 modificado por el Decreto Legislativo No.857.

## 2.1 Descripción típica

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

## 2.2 Bien jurídico

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

Podemos decir que nos encontramos frente a una modalidad de delito de violencia y resistencia la autoridad tipificado en el artículo 168° del Código Penal, resultando ser el bien jurídico protegido la Administración Pública.

## 2.3 Tipo objetivo

Según HURTADO POZO el tipo objetivo está conformado por “todas aquellas referencias que se hacen a lo que se encuentra fuera de la esfera psíquica del agente, a lo que no forma parte de su mundo interno”<sup>7</sup>.

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

---

<sup>7</sup> HURTADO POZO, José: Manual de Derecho Penal –Parte General I, Lima-Perú, Editora Jurídica Grijley e.i.r.l., Tercera Edición 2005, Pág. 410.

### 2.3.1 Sujeto activo

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

En principio creemos que el sujeto agente de este delito puede ser un empleador si es persona natural, o su representantes si es persona jurídica, a quienes la autoridad competente ha requerido de manera definitiva a cumplir con una obligación de naturaleza laboral.

Sin embargo, la vaguedad de la redacción del tipo legal deja abierta la posibilidad que el sujeto activo de este delito también puede ser otra persona vinculada al ámbito laboral como es el caso de los integrantes de la junta directiva de un sindicato (si se tratara de un conflicto intra o intersindical) o de un funcionario de la Administración Pública de Trabajo (caso de conflictos sobre registro sindical) a quienes la autoridad competente ha requerido de manera definitiva a cumplir con una obligación de naturaleza laboral.

### 2.3.2 Sujeto pasivo

Es necesario distinguir entre el objeto del delito, que según HURTADO POZO es "... la persona o cosa sobre la que recae la acción delictuosa"<sup>8</sup> y en sujeto pasivo que resulta ser "...el titular del bien jurídico dañado o puesto en peligro"<sup>9</sup>, lo que nos lleva a concluir que no siempre existe coincidencia entre el titular del bien jurídico objeto de protección por el tipo penal y el sujeto típico de la acción delictiva .

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

Como consecuencia de la actitud de incumplimiento también resulta afectado en uno o varios derechos de carácter laboral el trabajador individual o la organiza-

---

<sup>8</sup> HURTADO POZO, José: Op.Cit. Pág. 413.

<sup>9</sup> HURTADO POZO, José: Op.Cit. Pág. 413.

ción sindical, que después de haber seguido un proceso ante la autoridad competente y haber logrado una resolución definitiva se ven imposibilitados de hacerla cumplir por la negativa del sujeto activo.

### 2.3.3 Acción

MUÑOZ CONDE nos dice que “en todo tipo hay una acción, entendida como comportamiento humano (acción u omisión), que constituye el núcleo del tipo su elemento más importante”<sup>10</sup>.

La acción por lo general se describe por el verbo principal del tipo legal, en el delito materia de estudio consiste en el incumplimiento por parte del sujeto activo de la resolución consentida o ejecutoriada expedida por la autoridad competente.

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

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

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

La Sala de Apelaciones de la Corte Superior de Justicia de Lima al resolver con fecha 12 de junio de 1998, el Expediente No.816-98, declarando nula la sentencia de primera instancia, sostiene que “... *no apareciendo de autos el requerimiento de autoridad competente, a cuyo incumplimiento procede la denuncia*”

---

<sup>10</sup> MUÑOZ CONDE, Francisco: Teoría General del Delito, Santa Fe de Bogotá-Colombia, Editorial Temis S.A., reimpresión de la segunda edición 1999, Pág.38.

*penal, sino obrando tan sólo a fojas cuarentiuno un requerimiento bajo distinto aperebimiento respecto de un extremo de la imputación, no puede concluirse en la comisión del delito y la responsabilidad del procesado,...*"

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

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

Al respecto un sector de la doctrina nacional, partiendo de la exposición de motivos del Código Penal, considera que la autoridad competente es la Autoridad Administrativa de Trabajo; así tenemos que PEÑA CABRERA sostiene que "cuando se habla de autoridad competente ,se refiere a la autoridad Administrativa de Trabajo, quien es la encargada de dictar resoluciones cuando existe incumplimiento o violación de las disposiciones legales o convencionales de trabajo, además el vínculo está vigente"<sup>11</sup>.

Este criterio se encuentra hoy en día superado, pues, la competencia de la Autoridad Administrativa de Trabajo para resolver conflictos se ha reducido a un mínimo de supuestos, habiéndose por el contrario otorgado competencia de la Autoridad Judicial de Trabajo a través de la Ley Procesal del Trabajo, Ley No.26636, para conocer de casi la totalidad de conflictos jurídicos laborales, se encuentre vigente o extinguido el contrato de trabajo. De acuerdo a lo explicado podemos afirmar que las resoluciones incumplidas que dan origen al delito materia

---

<sup>11</sup> PEÑA CABRERA, Raúl: Tratado de Derecho Penal Parte Especial I, Lima: Edit. Ediciones Jurídicas, Segunda Edición Ampliada y Actualizada 1994,Pág.663-664.

de estudio pueden ser emitidas tanto por la Autoridad Administrativa de Trabajo como por el Poder Judicial.

SEIJAS coincidiendo con nuestra posición dice que "...la textura abierta del tipo penal permite, sin violar el principio de legalidad, que la expresión "resolución" incluya las expedidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo y las de la jurisdicción laboral"<sup>12</sup>.

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

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

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

El incumplimiento de resoluciones judiciales en materia previsional en todo caso podrá configurar un Delito Contra la Administración Pública en la modalidad

---

<sup>12</sup> SEIJAS RENGIFO, Teresa de Jesús: "Los Delitos Laborales", En: Revista Actualidad Jurídica, setiembre 2001, Tomo 94, Pág. 28.

de violencia y resistencia pero nunca un delito de violación de la libertad de trabajo.

#### 2.4 Tipo subjetivo

Para que una conducta pueda ser considerada como típica no basta la presencia de los elementos objetivos del tipo sino que además es necesario que pueda ser atribuida a su autor a título de dolo o culpa.

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

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

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

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

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

## 2.5 Antijuridicidad

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

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

## 2.6 La culpabilidad

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

BRAMONT ARIAS TORRES nos dice que la “la responsabilidad o culpabilidad es la posibilidad de atribuir un hecho desvalorado a su autor”<sup>13</sup>.

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

## 2.7 La penalidad

La pena oscila entre los dos días y los dos años, pudiendo el juzgador, dada la naturaleza del delito y el quantum de la pena, suspender su ejecución conforme

---

<sup>13</sup> BRAMONT ARIAS-TORRES, Luis: Manual de Derecho Penal – Parte General, Editorial y Distribuidora de Libros S.A., Tercera Edición 2005, Pág.297.

al artículo 57 del Código Penal; asimismo podrá reservar el fallo condenatorio con arreglo a lo previsto en el artículo 62 del Código Penal.

### **CAPITULO III: INVESTIGACION DE CAMPO REALIZADA**

#### **1. Delimitación de la investigación**

##### **1.1 Ambito espacial**

Tomando muestras del 30% sobre una población total de 28 Juzgados Penales para Reos Libres y del 50% sobre una población total de 06 Salas Superiores para Reos Libres, estando ubicados todos estos órganos jurisdiccionales en el Distrito Judicial de Lima.

##### **1.2 Ámbito temporal**

La investigación se desarrolló sobre la base de la actuación de los órganos jurisdiccionales antes indicados durante el periodo 2003, 2004 y 2005 en la Corte Superior de Justicia de Lima.

#### **2. Técnicas de acopio de datos**

Se utilizó la técnica documental de fichar expedientes judiciales

#### **3. Procesamiento de datos**

Terminada la etapa de recolección de datos se procedió a su clasificación y análisis utilizando los métodos inductivo y deductivo.

##### **3.1 Análisis cuantitativo**

La tabulación de los datos recopilados se presenta en los cuadros siguientes:

**Cuadro 1**  
**Cantidad de procesos por delito de violación de la libertad de trabajo en juzgados penales**

Juzgado	Año 2003	Año 2004	Año 2005
2°	0	3	0
5°	3	2	0
6°	3	7	3
9°	2	0	0
11°	1	3	0
12°	2	2	3
17°	2	1	4
31°	1	1	0
<b>Total procesos por año</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>10</b>

**Cuadro 2**  
**Cantidad de procesos por delitos de violación de la libertad de trabajo en salas superiores penales**

Salas Para Reos Libres	Año 2003	Año 2004	Año 2005
4°	0	0	0
5°	11	0	0
6°	2	1	7
<b>Total Procesos por año</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>7</b>

### 3.2 Análisis cualitativo

El trabajo de campo nos permitió verificar las situaciones siguientes:

- a. En cuanto a la modalidad del delito:

Se comprobó que durante los años 2003 , 2004 y lo que va del 2005 se presentaron muy pocos procesos penales en los Juzgados y Salas Penales de la Corte Superior de Justicia de Lima, sobre delitos contra la libertad de trabajo, estando referidos todos ellos a la modalidad de incumplimiento de resoluciones consentidas y/o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente, esto es, en la práctica el incumplimiento de resoluciones dictadas por Juzgados de Trabajo en procesos que ordenaban el pago de beneficios económicos o la reposición del trabajador en su puesto de labores.

b. En cuanto al sujeto activo:

En todos los casos revisados el sujeto activo fue el empleador persona natural o sus representantes cuando se trató de personas jurídicas.

En los casos relativos al incumplimiento de resoluciones sobre el régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530, se consideró sujeto activo a los funcionarios públicos encargados de dictar el acto administrativo correspondiente.

c. En cuanto al sujeto pasivo:

Se comprobó que en todos los casos fue un trabajador con el vínculo laboral terminado; salvo el caso de las denuncias relativas al régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530 que el denunciante fue un pensionista o persona cesante que se consideraba con derecho a algún beneficio de naturaleza previsional.

d. En cuanto a la tipicidad:

Se pudo apreciar que en el caso de los procesos por incumplimiento de resoluciones relativas al régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530, no se ha respetado el elemento tipicidad, pues, se ha procesado a funcionarios por la comisión de Delito contra la Libertad de Trabajo al infringir mandatos judiciales de contenido previsional, sin tener en cuenta que la Sexta Disposición Complementaria, Transitoria y Final del Decreto Legislativo N° 817 establece textualmente lo siguientes: “precísase que los aspectos relativos a los regímenes pensionables en general, no son de naturaleza laboral, sino de seguridad social”.

e. En cuanto a culpabilidad:

Se ha determinado que se ha recurrido a un criterio de responsabilidad objetiva proscrita por el artículo VI del Título Preliminar del Código Penal, pues, se ha procesado y condenado a personas por el sólo hecho de incumplir mandatos judiciales, sin tener en cuenta la culpabilidad de las mismas en dicho incumplimiento.

f. En cuanto a penalidad:

Por estar el Delito de Violación de la Libertad de Trabajo, en todas sus modalidades sancionado con pena privativa de la libertad no mayor de

dos años, en ningún caso revisado se ha dictado prisión efectiva para los condenados, por su comisión. Los jueces han aplicado la suspensión de la ejecución de la pena conforme al artículo 57° del Código Penal o la reserva de fallo condenatorio conforme al artículo 62° del mismo Código.

## **CAPITULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **1. Conclusiones**

- a. Que, el Delito de Violación de la Libertad de Trabajo en la modalidad de incumplimiento de las resoluciones consentidas y/o ejecutoriadas de la autoridad competente, lesiona el bien jurídico Administración Pública y constituye una modalidad de Delito de Violencia y Resistencia a la Autoridad, pero no lesiona bien jurídico alguno de carácter laboral.
- b. Que, en el Distrito Judicial de Lima, el Delito de Violación de Libertad de Trabajo sólo se presenta en la modalidad de incumplimiento de las resoluciones consentidas y/o ejecutoriadas de la autoridad competente.
- c. Que, tanto las denuncias fiscales, los autos apertorios de instrucción, las acusaciones fiscales y las sentencias de los jueces penales, así como las resoluciones de las Salas Superiores consideran principalmente el hecho que el sujeto activo haya incumplido el mandato de la Autoridad Judicial de Trabajo, dejando de lado el análisis del motivo que originó tal incumplimiento.

### **2. Recomendaciones**

- a. Que, se modifique la segunda parte del artículo 168° del Código Penal modificado por el Decreto Legislativo N° 857 suprimiéndose la modalidad de Delito de Violación de la Libertad de Trabajo, consistente en el incumplimiento de las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente.

Esta propuesta de descriminalización tiene sustento en el hecho que, sancionar penalmente a un empleador por no cumplir con resoluciones expedidas por la Autoridad Judicial de Trabajo que le ordenan un pago de beneficios económicos, no impide tal conducta patronal, pues, se ha comprobado en la investigación realizada que en la mayoría de los casos tal incumplimiento no obedece a una actitud dolosa sino a una real falta de capacidad de pago.

Tratándose del incumplimiento de resoluciones que ordenan la reposición de un trabajador como consecuencia de procesos de nulidad de despido, creemos que no es necesaria la existencia de una modalidad especial de Delito de Violación de la Libertad de Trabajo como el que es materia de nuestra investigación, pues, si el empleador no cumple con la orden judicial dictada podrá ser denunciado penalmente por el Delito de Violencia y Resistencia a la Autoridad.

- b. Que, el delito de incumplimiento de resoluciones judiciales firmes, tanto de naturaleza laboral como previsional, sea considerado como un Delito de Violencia y Resistencia a la Autoridad tipificado en el artículo 368° del Código Penal, pues, el bien jurídico lesionado es la Administración Pública.
- c. Que, se refuercen los mecanismos alternativos a la sanción penal, que permitan de lograr un efectivo cumplimiento de los mandatos judiciales en materia de trabajo o previsional.

## BIBLIOGRAFÍA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO, Edición Oficial, 1998.

CÓDIGO PENAL, Edición Oficial, 1998.

BAYLOS GRAU, Antonio y TERRADILLOS, Juan: “Derecho Penal del Trabajo”, Madrid : Editorial Trotta ,Segunda Edición Revisada, 1997.

BRAMONT ARIAS-TORRES, Luis: Manual de Derecho Penal – Parte General, Editorial y Distribuidora de Libros S.A., Tercera Edición 2005.

- ELIAS MANTERO, Fernando: “Delitos Contra la Libertad de Trabajo”, EN: Revista Asesoría Laboral, Año III, No.28.
- HURTADO POZO, José: Manual de Derecho Penal –Parte General I, Lima-Perú, Editora Jurídica Grijley e.i.r.l., Tercera Edición 2005.
- MUÑOZ CONDE, Francisco: Teoría General del Delito, Santa Fe de Bogotá-Colombia, Editorial Temis S.A., reimpresión de la segunda edición 1999, Pág.38.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO : “Una Alianza Global Contra el Trabajo Forzoso”, Primera Edición 2005.
- PEÑA CABRERA, Raúl: Tratado de Derecho Penal Parte Especial I, Lima: Editorial Ediciones Jurídicas, Segunda Edición Ampliada y Actualizada 1994.
- RODRIGUEZ DELGADO, Julio Antonio : “No a la sobrecriminalización: Descriminalización del delito de violación de la libertad de trabajo”, En: Revista Actualidad Laboral , enero 1996, Número 235.
- SEIJAS RENGIFO, Teresa de Jesús: “Los Delitos Laborales”, En: Revista Actualidad Jurídica, setiembre 2001, Tomo 94.
- VILLAVICENCIO TERREROS, Felipe: “Lecciones de Derecho Penal” Lima-Perú; Cultural Cuzco Editores, 1990.
- ZAFFARONI, Eugenio Raúl: “Manual de Derecho Penal-Parte General”, Buenos Aires-Argentina, Ediciones Jurídicas 1990.