

LA PROTECCIÓN PENAL DE LA LIBERTAD SINDICAL

Javier Arévalo Vela^(*)

1. INTRODUCCIÓN

La doctrina no es pacífica en aceptar que los derechos laborales puedan ser objeto de protección a través del Derecho penal, un sector admite esta posibilidad y otro la rechaza.

Los partidarios de la primera opción consideran que la intervención de la ley penal permitiría reforzar la tutela de los derechos laborales, cosa que muchas veces no logran las normas de Derecho laboral sustantivo o administrativo.

Defendiendo este criterio, Baylos y Terradillos nos dicen que «el fundamento de esta protección penal se encuentra en el propio carácter de las normas laborales como normas que, como ha destacado Rivero, requieren de un sistema reforzado de sanciones para prevenir su ineficacia»⁽¹⁾.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), aunque con carácter más restringido, también admite el recurrir al Derecho penal para sancionar ciertas conductas lesivas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tal como ocurre cuando recomienda reprimir penalmente a los que exijan trabajo forzoso u obligatorio (artículo 25º del Convenio Nº 29, sobre trabajo forzoso) y a los que exploten el trabajo infantil (artículo 7º del Convenio Nº 182, sobre prohibición de las peores formas de trabajo infantil).

^(*) Magíster en Derecho. Profesor de la Maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad de San Martín de Porres.

⁽¹⁾ BAYLOS GRAU, Antonio y TERRADILLOS, Juan, *Derecho penal del trabajo*, 2ª ed., Trotta, Madrid, 1997, p. 10.

Los seguidores de la segunda opción rechazan la intervención de la ley penal como medio para lograr el cumplimiento de las normas laborales, pues, consideran que existen otros medios alternativos de control social tanto informal como formal que pueden lograr ese cometido.

Al respecto, Caro Coria sostiene: «Por nuestra parte, somos escépticos de la posibilidades del sistema penal para ventilar, procesar y resolver los conflictos derivados de una relación laboral. Si bien se trata de bienes jurídicos fundamentales contra los que se evidencian graves vulneraciones, los principios de subsidiariedad y utilidad derivados del modelo político criminal de mínima intervención niegan la conveniencia de la intervención penal. En efecto, con arreglo al postulado de subsidiariedad se precisa el fracaso de los mecanismos de control extrapenales en la protección del bien jurídico, situación no evidenciada tratándose de los intereses laborales toda vez que a nuestro criterio no existe en el medio una adecuada instrumentación de los medios informales -no jurídicos- tales como la negociación o el mercado. Asimismo, consideramos que los medios formales o jurídicos de control social tampoco han sido suficientemente explotados en la resolución de los conflictos laborales, entre los que destacan el Derecho administrativo, laboral, constitucional, etc.»⁽²⁾.

Por nuestra parte, consideramos acertado recurrir a la sanción penal para proteger ciertos derechos laborales que constituyen bienes jurídicos valiosos; por lo que suscribimos íntegramente las ideas de Baylos y Terradillos cuando sostienen que:

«[...] en el Derecho penal del trabajo, los bienes jurídicos puestos en juego distan mucho de ser creaciones artificiales del legislador: vida, salud, libertad, dignidad, honor, igualdad, libertad de asociación, de reunión y de expresión no son bienes jurídicos que puedan pasar a un segundo plano solo por el hecho de que su titular sea, no el abstracto ciudadano, sino el concreto trabajador. Al contrario, es un hecho generalmente aceptado que los derechos económicos, sociales y culturales tiene un status equiparable a los derechos civiles y políticos. Y ello sin perjuicio de que lo que aquí está en juego son derechos humanos tan paradigmáticamente representativos de los de la primera generación como son el derecho al a vida, la salud o la igualdad»⁽³⁾.

(2) CARO CORIA, Dino, «El Derecho penal laboral en el Perú», en *Thémis*, N° 31, Lima, 1995, p. 231.

(3) BAYLOS, Antonio y TERRADILLOS, Juan, «Derecho penal del trabajo: una reflexión general a partir de la experiencia normativa española», en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N° 7, México D. F., 2008, pp. 5 y 6, también en www.juridicas.unam.mx.

Somos de la opinión que los derechos laborales que deben ser objeto de una adecuada protección por el Derecho penal son aquellos reconocidos como fundamentales por la OIT en su Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo aprobada en junio de 1998, derechos que no pueden ser desconocidos por ningún Estado, haya o no ratificado los convenios relativos a los mismos.

Como miembro de la OIT, el Perú no solo ha suscrito los convenios internacionales sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, sino que también los ha ratificado, constituyendo por ello derecho nacional de obligatorio cumplimiento.

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo aprobados por la OIT, así como las normas que los incorporan al Derecho nacional, son los siguientes:

a. Derecho a la libertad sindical y negociación colectiva

- Convenio N° 87, sobre libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (1949), aprobado por el Congreso mediante la Resolución Legislativa N° 13281, del 15 de diciembre de 1959, registrado el 2 de marzo de 1960.
- Convenio N° 98, sobre derecho de sindicación y negociación colectiva (1949), aprobado por el Congreso mediante la Resolución Legislativa N° 14712, del 18 de noviembre de 1963, registrado el 13 de marzo de 1964.
- Convenio N° 151, sobre protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública (1978), ratificado por la Décima Séptima Disposición Transitoria de la Constitución Política de 1979, registrado el 27 de octubre de 1980.

b. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio

- Convenio N° 29, sobre el trabajo forzoso (1930), aprobado por la Resolución Legislativa N° 13284, del 15 de diciembre de 1959, registrado el 1 de febrero de 1960.
- Convenio N° 105, sobre la abolición del trabajo forzoso (1967), aprobado por la Resolución Legislativa N° 13467, del 19 de noviembre de 1960, registrado el 6 de diciembre de 1960.

c. Abolición efectiva del trabajo infantil

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

d. Derecho a la igualdad de oportunidades y de trato

- Convenio N° 100, sobre igualdad de remuneración (1951), aprobado por la Resolución Legislativa N° 13284, del 15 de diciembre de 1959, registrado el 1 de febrero de 1960.
- Convenio N° 111, sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1958), aprobado por la Decreto Ley N° 17687, del 6 de junio de 1969, registrado el 10 de agosto de 1970.

2. LA LIBERTAD SINDICAL COMO BIEN JURÍDICO PENALMENTE PROTEGIDO

La doctrina nos enseña que el Derecho penal solo debe intervenir para proteger bienes jurídicos socialmente relevantes, que, a decir de Villavicencio «[...] son los valores fundamentales y predominantes de toda sociedad –y no solo de un grupo determinado– que proporciona el ordenamiento de Derechos Humanos y los principios constitucionales, como su fuente inspiradora, para que de esta manera delimitar (y no solo legitimar) al poder penal, buscando erradicar la posibilidad de la arbitrariedad»⁽⁴⁾.

En el plano del derecho internacional, la libertad sindical no solo es consagrada como un derecho fundamental en el trabajo por los convenios internacionales de la OIT sino que ha alcanzado la categoría de derecho de la persona humana en diversos tratados internacionales entre los que cabe mencionar la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 23º, inciso 4), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 22º), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8º), Convención Ameri-

(4) VILLAVICENCIO TERREROS, Felipe, *Derecho penal. Parte general*, Grijley, Lima, 2006, p. 27.

cana sobre Derechos Humanos (artículo 16º), Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8º), entre otros instrumentos internacionales.

En el plano nacional encontramos la Constitución de 1993, ha reconocido a la libertad sindical rango de derecho constitucional al señalar en su artículo 28º, inciso 1 que el Estado: «Garantiza la libertad sindical».

Como podemos apreciar el bien jurídico libertad sindical constituye un derecho humano que cumple los requisitos para ser considerado digno de protección por el Derecho penal.

3. LOS DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL EN EL DERECHO COMPARADO

Efectuando una revisión de la legislación latinoamericana y del Reino de España encontramos que no en todos los países se reprime penalmente las conductas lesivas a la libertad sindical, y en los que ello ocurre, la descripción típica contenida en los códigos penales es muy imperfecta, prefiriendo sancionar solamente los actos que atentan contra la dimensión individual de la libertad sindical, ignorando los que atentan contra la dimensión colectiva.

Los Códigos Penales que sancionan de diversas formas las conductas antisindicales son los siguientes:

a. Código Penal de Argentina

Dentro de los delitos contra la libertad de trabajo y asociación en su artículo 158º se tipifica como delito la conducta del patrón, empresario o empleado, que por sí o por cuenta de alguien, coacciona a otro a abandonar o ingresar a una sociedad obrera.

Esta norma persigue sancionar conductas lesivas al derecho de libertad sindical en el ámbito individual perjudicando la afiliación (libertad positiva) o retiro (libertad negativa) de cualquier persona a una organización de trabajadores, a la que llama sociedad obrera o de empleadores, a la cual llama sociedad patronal.

b. Código Penal de Bolivia

El artículo 307º, de una manera similar al código argentino, también ubica este delito entre los delitos contra la libertad de trabajo, tipificando como deli-

to la coacción del patrón, empresario o empleado que por sí o por un tercero ejerza coacción contra otra u otras personas para obligarlas a formar parte de una sociedad obrera o patronal o para abandonarla.

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

c. Código Penal del Brasil

Este código, a diferencia de los antes citados, contiene un título sobre delitos contra la organización del trabajo, tipificando en su artículo 199^º el coaccionar mediante violencia o grave amenaza a una persona para participar de un sindicato o asociación profesional. En este caso la ley penal protege la libertad sindical individual haciendo referencia expresa a los sindicatos y otras formas de asociación profesional.

d. Código Penal de Colombia

Siguiendo la línea de la mayoría de códigos latinoamericanos, dentro del capítulo de violación a la libertad de trabajo y asociación, tipifica en su artículo 200^º como delito el impedir o perturbar, entre otros derechos, el de asociación legítima. Si bien el derecho a la libertad sindical es un derecho que ha adquirido contenido propio, también constituye una forma de ejercicio del derecho de asociación por lo que el tipo penal en mención lo protege.

e. Código Penal del Ecuador

Dentro de los delitos contra la libertad de trabajo, asociación y petición, el artículo 211^º considera como delito la conducta del patrón, empresario o empleado que directamente o por cuenta de alguien ejerza coacción contra una persona para obligarla a abandonar o ingresar a una sociedad obrera determinada. Esta disposición sanciona la conducta atentatoria contra la libertad sindical individual realizada por el empleador en forma directa o a través de terceros.

f. Código de El Salvador

Formando parte de los delitos relativos a los derechos laborales y de asociación, en el artículo 244^º criminaliza la conducta de quien, mediante engaño o abuso de necesidad, somete a los trabajadores a condiciones que suprimen o restringen los derechos reconocidos por contratos colectivos de trabajo.

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

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

g. Código Penal de España

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

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

h. Código Penal de Nicaragua

La libertad sindical es protegida de una manera genérica dentro de los delitos contra la libertad e integridad individual y otras garantías. De esta forma, el inciso 2 del artículo 256º criminaliza los actos tendientes a coaccionar o a amenazar a otra persona para obligarle a separarse de una asociación lícita o ingresar a ella. Siendo los sindicatos un tipo de asociación lícita, el derecho a la libertad sindical es protegido a través de este artículo del Código Penal.

Debemos resaltar que en el Derecho comparado no todos los ordenamientos jurídicos penales sancionan penalmente las conductas contrarias a la libertad sindical.

Así hemos podido determinar que los Códigos Penales de Costa Rica, Cuba, Guatemala, Honduras, México, Uruguay y Venezuela, no contienen disposiciones que sancionen penalmente conductas lesivas del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

4. LOS DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL EN EL CÓDIGO PENAL PERUANO

El Código Penal de 1991 no contempla en su texto un título relativo a los delitos contra los derechos laborales, sino que, en su Libro Segundo, dentro del Título IV denominado «Delitos contra la libertad», asigna el Capítulo IV al delito de violación de la libertad de trabajo, enumerando en el artículo 168º los supuestos en que se sanciona las conductas lesivas a la libertad sindical y a otros derechos laborales contemplando inclusive otros supuestos en que no se afecta bien jurídico laboral alguno.

Para el análisis de las figuras delictivas contrarias a la libertad sindical, seguiremos el método utilizado por Bramont Arias y García Cantizano, el cual comprende los pasos siguientes: la descripción típica, el bien jurídico protegido, la tipicidad objetiva (sujeto activo y pasivo del delito y acción), la tipicidad subjetiva, los grados de desarrollo del delito y la pena⁽⁵⁾.

5. COACCIÓN PARA INTEGRAR O NO UN SINDICATO

5.1. Descripción típica

«[...] el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes:

1. Integrar o no un sindicato

[...]».

5.2. Bien jurídico

En esta modalidad delictuosa el bien jurídico protegido es el derecho a la libertad sindical, la que puede ser entendida desde dos ámbitos, el individual y el colectivo.

Villavicencio describe el contenido la libertad sindical individual en los términos siguientes:

«La libertad sindical individual comprende todos aquellos derechos de los trabajadores a crear y afiliarse a las organiza-

(5) BRAMONT ARIAS, Luis y GARCÍA CANTIZANO, María, *Manual de Derecho penal. Parte especial*, 4ª ed., Editorial San Marcos, Lima, 1998, pp. 29-33.

ciones sindicales que estimen convenientes, sin autorización previa y en completa libertad, así como a desarrollar actividad sindical (libertad sindical positiva); o, a no incorporarse o retirarse libremente de tales organizaciones (libertad sindical negativa) sin que ello le ocasione ningún perjuicio»⁽⁶⁾.

En cuanto al contenido de la libertad sindical colectiva, el mismo Villavicencio nos dice:

«La libertad sindical colectiva o autonomía sindical consiste en el derecho de los sindicatos a autorganizarse y actuar libremente en defensa de los intereses de los trabajadores. Este derecho, por lo tanto, 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, que se mantiene aunque las individualidades de este conjunto puedan variar»⁽⁷⁾.

De acuerdo con la redacción del inciso 1 del artículo 168^º del Código Penal, la protección va dirigida al ejercicio en el plano individual del derecho de libertad sindical, libertad de afiliación (libertad positiva) y libertad de retiro (libertad negativa); por lo tanto no alcanzará la tutela penal al plano colectivo del ejercicio de la libertad sindical, quedando así sin sanción todo atentado contra la autonomía de las organizaciones sindicales, provenga este del Estado, de los empleadores o de terceros.

5.3. Tipicidad objetiva

El tipo objetivo está constituido por el sujeto activo, el sujeto pasivo y la acción típica.

5.3.1. Sujeto activo

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

⁽⁶⁾ VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo, *La libertad sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT: sindicación, negociación colectiva y huelga*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2007, p. 35.

⁽⁷⁾ *Ibidem*, p. 51.

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

Coincidiendo con nuestra opinión, Reyna sostiene que «del análisis del supuesto de hecho propio del primer párrafo del artículo 168º del Código Penal se evidencia que da cobertura a las conductas ejecutadas no solo por el empleador, sino también por cualquier otra persona que atente contra la libertad de sindicación»⁽⁸⁾.

Partiendo del hecho que el artículo 11º, inciso a del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, el TUOLRCT), prohíbe a las organizaciones sindicales «coaccionar directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar o retirarse de la organización sindical [...]», cabe la pregunta de si el sindicato puede ser considerado como autor del delito materia de comentario, nuestra respuesta es no.

Caro explica este criterio en los siguientes términos:

«Doctrinalmente se plantea la cuestión de si el sindicato puede ser considerado como autor del delito. Al respecto, en el Derecho penal predomina el principio de 'personalidad de las penas', conforme al cual solo las personas naturales pueden delinquir y ser pasibles de sanción penal, descartándose para tales efectos a las organizaciones con personería gremial o jurídica, como sucede con los sindicatos según lo previsto en los artículos 18º y 19º del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo»⁽⁹⁾.

(8) REYNA ALFARO, Luis, *Manual de Derecho penal económico. Parte general y parte especial*, Gaceta Jurídica, Lima, 2002, p. 283.

(9) CARO CORIA, «El Derecho penal laboral en el Perú», cit., p. 234.

En el Derecho penal predomina el principio de personalidad de las penas, conforme al cual solo las personas naturales pueden delinquir y ser pasibles de sanción penal, descartándose para tales efectos a las organizaciones con personería gremial o jurídica, como sucede con los sindicatos.

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

5.3.2. *Sujeto pasivo*

El sujeto pasivo es el titular del bien jurídico que se lesiona con el delito, en el caso materia de análisis el sujeto pasivo debe tener la condición de trabajador dependiente o independiente, y como tal titular del bien jurídico libertad sindical, pues, si no tuviera esta calidad, no podría ser objeto de coacción para que se afilie o desafilie a un sindicato, ya que el artículo 12º, inciso a del TUOLRCT exige que para ser miembro de una organización sindical, y con mayor razón para retirarse de la misma, se requiere «ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponde según el tipo de sindicato».

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

5.3.3. *Acción*

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

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

Bramont Arias y García Cantizano sostienen al respecto:

«Los medios por los que se puede cometer el delito son necesariamente la violencia o la amenaza. La violencia coinci-

de con la fuerza física ejercida sobre una persona, y la amenaza es el anuncio del propósito de causar un daño que puede recaer directamente sobre la persona amenazada o sobre un tercero ligado estrechamente a ella. En caso de no concurrir ni violencia ni amenaza en la ejecución del comportamiento descrito en el artículo 168º del Código Penal, el supuesto será atípico»⁽¹⁰⁾.

Creemos que dentro de la amenaza queda incluida la conducta patronal de manifestar al trabajador su decisión de despedirlo si se afilia a un sindicato o si no se retira de él.

De no presentarse violencia o amenaza la conducta será atípica, aunque sea moralmente reprochable, tal sería el caso de lograr la afiliación o desafiliación de un sindicato a través del ofrecimiento de mejoras remunerativas o dádivas.

5.4. Tipicidad subjetiva

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

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

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

5.5. Grados de desarrollo

El delito se consuma cuando se impone la conducta descrita como típica, es decir, al lograr que el trabajador se integre o se retire de un sindicato, sin necesidad que se verifique un perjuicio material o efectivo para este.

(10) BRAMONT ARIAS/GARCÍA CANTIZANO, *Manual de Derecho penal. Parte especial*, cit., p. 228.

5.6. Penalidad

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

6. CONCLUSIONES

- En el Perú no existe una adecuada protección penal de la libertad sindical debido a la deficiente tipificación como delito de las conductas lesivas a este derecho fundamental en el trabajo.
- El artículo 168º, inciso 1 del Código Penal de 1991, que tipifica los delitos contra la libertad sindical, solo protege este bien jurídico en su dimensión individual, pero no en su dimensión colectiva.
- Los supuestos típicos contemplados en el artículo 168º, inciso 1, se circunscriben a la coacción, sin tener en cuenta que esta no es la forma más común como se atenta contra el derecho a la libertad sindical, ignorando otras formas de su comisión, como es el engaño o el abuso de la situación de necesidad.

7. RECOMENDACIONES

Se recomienda la modificación del inciso 1 del artículo 168º del Código Penal a efectos de tipificar como delito de aquellas conductas realizadas por una persona (empleador o no) que mediante violencia, amenaza de cualquier naturaleza, engaño o abuso de la necesidad de empleo, impidan o limiten el ejercicio pleno del derecho de libertad sindical.