

El Derecho del trabajo como objeto de protección jurídico-penal

Labour law as an object of juridical-penal protection



JHEAN FRANCO CIFUENTES DÁVILA

Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
Magíster en Derecho Penal por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
Doctorando por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
Fiscal Adjunto Provincial Penal Titular de Lima.

Recibido con fecha 5 de junio de 2021 y aceptado por el Comité Editorial con fecha 29 de junio de 2021.



SUMARIO:

- I. Conceptualización del denominado “Derecho penal del trabajo”.
- II. El Derecho penal del trabajo y su evolución histórica en el Perú.
- III. Perspectiva político-criminal de protección al Derecho del trabajo.
- IV. Identificación del bien jurídico protegido.
- V. Incidencia del Derecho penal económico.
- VI. Protección del trabajador víctima de engaño, posición de poder o abuso de situaciones de necesidad.
- VII. La protección de extranjeros que se insertan en el mercado laboral en condiciones injustas y de explotación.
- VIII. La necesidad de diferenciar la trata de personas — artículo 129-A del Código Penal— del delito de trabajo forzoso — artículo 129-0 del Código Penal—.

RESUMEN:

Nuestro trabajo refiere a la necesidad de 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. Busca establecer si en la tipificación de las diversas manifestaciones de acción, que vulneran o ponen en riesgo la "libertad de trabajo", el legislador peruano ha cumplido con un adecuado proceso de criminalización, que nos prevenga de la posibilidad de defectos en la adecuación típica o genere ámbitos de concursos que dificulten la imputación penal.

Palabras clave: Protección penal, Derecho de trabajo, Código Penal, Derecho Penal del Trabajo.

ABSTRACT:

Our work refers to the need to establish whether there is an adequate criminal policy in Peru that ensures sufficient protection of the right of association and freedom of work in conditions of equality, justice and equity. It seeks to establish whether, in the classification of the various manifestations of action which violate or endanger the "freedom of work", the Peruvian legislator has complied with an adequate criminalization process, which prevents us from the possibility of defects in the typical adaptation or that generates concurrence areas that make criminal prosecution difficult.

Keywords: Criminal protection, labor law, Criminal Code, criminal labor law.

I. CONCEPTUALIZACIÓN DEL DENOMINADO "DERECHO PENAL DEL TRABAJO"

Desde la perspectiva histórica, el trabajo se constituye en el principal eje impulsor del desarrollo económico y social de la nación. De esta manera, la seguridad y prosperidad de la sociedad gira alrededor del desarrollo del trabajo, por lo que éste se representa como una actividad fundamental, base del desarrollo de todo sistema económico.

Corresponde al Estado procurar los mecanismos necesarios para que todos puedan acceder y desarrollar una actividad laboral. Al efecto,

"el derecho al trabajo, puede verse desde un doble baremo a saber: 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. Es que de antaño, el trabajo mismo da lugar a la formación de una relación laboral entre el empleador y el depen-

diente, punto en cuestión que genera una serie de consecuencias que de cierta forma repercuten también en el Derecho penal".¹

El trabajo se constituye, de esta manera, como un elemento de suma importancia para el desarrollo social, que lógicamente determina una necesaria interrelación entre quienes trabajan y los que reciben el servicio; es decir, entre los trabajadores y el empleador. Estas relaciones generan una diversidad de derechos y obligaciones para las partes, las que son reguladas por el derecho de diversas formas. Surge así el "Derecho laboral" que se encarga 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 regula las negociaciones colectivas de trabajo, las 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.

"A la luz de la naturaleza jurídica de la relación laboral, resulta una opinión inobjetable,

1. Alonso Peña Cabrera Freyre, *Derecho penal parte especial*, Tomo I, (Lima: Editorial Idemsa, 2015), 563 - 564.

que el Estado debe regular dicha vinculación contractual, partiendo de una premisa básica: que el trabajador es el lado más débil de dicha relación. 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, según los pilares de un Estado Social y Democrático de Derecho.¹²

En consecuencia, es notorio que las relaciones laborales generan al interior de la sociedad una diversidad de derechos que es menester garantizar y proteger por el Estado, sobre todo los relacionados a la libertad que debe guiar el origen y desarrollo de las relaciones laborales. Siendo por ello necesario que se atiende a la necesidad de crear, dentro del sistema penal, una área especializada del derecho punitivo, “a efectos de interpretar las conductas delictivas que lesionan o ponen en peligro los derechos laborales 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.”¹³

Precisamente a esta rama especializada del Derecho punitivo se le conoce como “Derecho penal del trabajo”. En tal sentido, precisa Arévalo Vela 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”.⁴

Entendido el Derecho penal como una forma de control social, orientado a la protección de bienes jurídicos fundamentales, le corresponde así la protección de las relaciones laborales,

desde la perspectiva del aseguramiento de la “libertad del trabajo”. Así, el contenido de la “libertad de trabajo” tiene raigambre constitucional: la libertad sindical entendida en sus dos modalidades, positiva —afiliación— y negativa —desafiliación— la encontramos en el inciso 1 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú; el derecho que tiene todo trabajador de recibir o percibir una remuneración equitativa y suficiente por el trabajo realizado —nadie puede obligar a otra persona a realizar un trabajo sin su correspondiente remuneración, artículos 23 y 24—. 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 —artículo 27—. Asimismo, se comprende dentro de la libertad de trabajo al derecho de huelga, el derecho a la negociación colectiva, etc.

Como vemos, la intervención punitiva se justifica en el ámbito de las relaciones laborales, en desmedro del “minimalismo penal”, cuando se produzcan distorsiones de naturaleza grave que lesionen o pongan en riesgo a 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.

No obstante,

“[p]ara un sector de la doctrina, contrario a un Derecho penal laboral, se señala desde la perspectiva de una economía moderna, libre y globalizada, y una nueva Constitución política, la figura penal de la que tratamos resulta anacrónica e innecesaria de cara al hecho que todo el ordenamiento jurídico y administrativo restante es suficiente a la tutela del bien jurídico que se pretende.”¹⁵

2. Alonso Peña Cabrera Freyre, *Derecho penal parte especial*, Tomo I, 564.

3. Ramiro Salinas Siccha, *Derecho penal parte especial* (Lima: Editorial Grijley, 2008), 587.

4. Javier Arévalo Vela, *Tratado de Derecho Laboral* (Lima: Editorial Instituto Pacífico S.A.C., 2016), 797.

5. Alonso Peña Cabrera Freyre, *Derecho penal parte especial*, Tomo I, 567.

II. EL DERECHO PENAL DEL TRABAJO Y SU EVOLUCIÓN HISTÓRICA EN EL PERÚ

Históricamente, las primeras concepciones sobre lo que debería entenderse por Derecho penal del trabajo están asociadas a la idea de la represión de las luchas sociales de la clase trabajadora. Al respecto de ello, en Francia, la Ley Chapelier de 1791 prohibió las asociaciones obreras, y el Código Penal de 1810 criminalizó la huelga; similar situación se presentó en Inglaterra donde las *Combination Acts* de 1799 y 1800 prohibieron las reuniones de los obreros para reclamar aumentos salariales, reducción de la jornada de trabajo o tratar de imponer condiciones al empleador. En el Perú, encontramos que la sanción penal de comportamientos vinculados a las relaciones laborales es de antigua data.

En las primeras décadas del siglo XX, se dictaron normas orientadas a reprimir los reclamos de los trabajadores, sobre todo el ejercicio de los derechos de sindicación y huelga. Así, por ejemplo, el Decreto Supremo del 24 de enero de 1913 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 lado, el Decreto Supremo del 12 de mayo de 1920, con el objeto de limitar el ejercicio del derecho de huelga, estableció que quienes infringieran sus disposiciones serían juzgados como “sediciosos o motinistas” con arreglo al Código Penal.⁶

No obstante lo antes señalado, desde inicios del siglo pasado se dictaron algunas normas de protección penal de los trabajadores, como fue el caso de la Ley 1183 del 23 de noviembre de 1909, que prohibía a las autoridades políticas intervenir en la contratación de servicios de peones u operarios de cualquier clase, para trabajos públicos y particulares. El artículo 2 de esta ley disponía que las citadas autoridades que por sí o por medio de sus tenientes enganchasen o reclutaran obreros indígenas para cualquier tra-

bajo público o de particulares sufrirían pena de cárcel por un año. El Código Penal de 1924 no contempló en su articulado disposición alguna relativa a la represión penal de los delitos contra los derechos laborales; sin embargo, durante su vigencia se dictaron algunas disposiciones al respecto, pero formando parte de leyes de carácter laboral, como veremos a continuación. Las normas de contenido penal empezaron a convertirse en un medio para proteger ciertos derechos laborales con la dación del Decreto Ley 22126 del 31 de marzo de 1978 sobre estabilidad laboral, el cual contenía normas relativas a la sanción penal del incumplimiento de las resoluciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo relativas a la reposición del trabajador en el empleo, el abandono o cierre doloso del centro de labores y la utilización de documentos falsos en un procedimiento laboral.⁷

La Ley 24514 del 4 de junio de 1986, sobre estabilidad en el empleo, conservó disposiciones similares en materia penal. Finalmente, al promulgarse mediante Decreto Legislativo 635 el Código Penal de 1991, se tipificó en su artículo 168 algunos delitos contra los derechos de los trabajadores formando parte del Título IV, “Delitos contra la libertad”, en su Capítulo II, “Violación de la Libertad de Trabajo”. Posteriormente, la Tercera Disposición Derogatoria y Final del Decreto Legislativo 857, promulgado el 25 de setiembre de 1996 y publicado el 04 de octubre en el Diario Oficial “El Peruano” modificó el artículo 168 del Código Penal, descriminalizando algunos supuestos contemplados en el texto original. La Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 20 de agosto de 2011, en su Cuarta Disposición Complementaria Modificatoria incorpora el artículo 168-A al Código Penal, el cual considera como delito contra las condiciones de seguridad e higiene industriales la infracción de normas de seguridad en el trabajo que pongan en riesgo la vida, salud o integridad física del trabajador.

6. Javier Arévalo Vela, *Tratado de Derecho Laboral*, 799.

7. *Ibíd.*

Por su parte, nos precisa Peña Cabrera que:

*“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. No se han tipificado, por ejemplo, el incumplimiento de la ley sobre porcentaje de mano de obra nacional y una figura que consideramos básica: la de impedimento del cumplimiento o violación de derechos laborales, prevista en el art. 203 del Código penal Brasileño vigente. Para Nelson Hungría tiene que buscarse en las leyes de trabajo la complementación de esta artículo -ley penal en blanco- entre estos derechos encontramos: duración cierta de trabajo, descanso en general, reposo, salario mínimo, protección del trabajador ante condiciones adversas de trabajo, etc. Este tipo legal resumiría el respeto irrestricto a las condiciones dignas de trabajo, derechos laborales en sentido estricto”.*⁸

Al efecto, es necesario descartar el notorio cambio de rumbo que operó en nuestro sistema en lo referente a la regulación jurídico-penal de los “derechos laborales”. Se pasó de una protección a la “libertad de trabajo” —sancionando la huelga, usurpación y toda forma de protesta laboral—, a la protección de los derechos laborales por medio del Derecho penal, protegiéndose de esta manera la libertad sindical, las condiciones de seguridad e higiene industriales en el trabajo, las remuneraciones e indemnizaciones de los trabajadores, entre otros derechos laborales.⁹

III. PERSPECTIVA POLÍTICO-CRIMINAL DE PROTECCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO

La “política criminal” es conceptualizada como

una modalidad de política pública orientada hacia los fenómenos definidos por la ley penal como delitos. Sus estrategias están orientadas al control, prevención y la sanción del fenómeno criminal; el tratamiento a las víctimas y a los condenados. Algunos otros autores, como en el caso de Binder, precisan que la “política criminal” es una forma de “violencia estatal organizada”. Por otra parte, Baratta indica que, desde un enfoque crítico, “la política criminal se ocupa de la prevención y reacción del delito”.

En efecto, la “política criminal” es una disciplina que se enfoca en cómo el Estado debe reaccionar contra el “fenómeno delincencial” con la finalidad de combatirlo y erradicarlo, buscando mantener el orden establecido, sobre la base del respeto de los derechos fundamentales y evidentemente dentro del marco de lo que se debe entender como Estado Democrático de Derecho.

Al respecto de los orígenes político-criminales del Derecho penal del trabajo, Villa Stein nos dice que “la debacle económica peruana iniciada con la fiebre del Estado intervencionista, enfermo de ideología, y estimulado 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”.¹⁰ Al efecto, de manera ingenua, el legislador procedió a endurecer la normatividad laboral, pretendiendo mejorar las relaciones laborales; pero como esto no ocurrió, no le quedó otro camino que acudir al Derecho penal, generando así los tipos penales que protegen la libertad y los derechos laborales.

Y es que no se puede concebir una política criminal que sea seria, si no se enfoca concre-

8. Raúl Peña Cabrera, *Tratado de Derecho Penal*, Parte Especial I, (Lima: Ediciones Jurídicas, 1994), 583.

9. Código Penal, Decreto Legislativo 635, artículo 168.

10. Javier Villa Stein, *Derecho Penal. Parte Especial Tomo I-B: Delitos contra el honor, la familia y la libertad*, (Lima: Editorial San Marcos, 1998), 170.

tamente el objeto de protección jurídico. Por ello, los tiempos actuales, que determinan un innegable dinamismo, determinan la necesidad de conciliar adecuadamente la norma con el cambio social; es decir, la criminología con el Derecho penal, labor que ahora es misión fundamental de la política criminal.

De esta manera, es posible identificar ámbitos de desarrollo laboral donde su cotidiano y normal desenvolvimiento determina la presencia de una vasta gama de riesgos, cuyo ineficiente control puede determinar diversas afectaciones a los bienes jurídicos de los trabajadores —por ejemplo, accidentes laborales que reportan el deceso de trabajadores, sobre todo en el ámbito de la construcción y de la minería—.

Algunos de estos resultados fatales son consecuencia de la nula o inadecuada fijación de “estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo” y/o de las deficientes medidas de seguridad implementadas por los empleadores, a lo que es posible agregar la casi inexistente presencia de las autoridades de control estatal que se ocupen de fiscalizar y vigilar en adecuado cumplimiento por las empresas de sus obligaciones contenidas en las normas de protección laboral. En tal sentido, el “injusto penal laboral” se encuentra plenamente legitimado.

Al efecto, las tendencias contemporáneas de la política criminal en relación con el denominado “Derecho penal laboral”, permiten apreciar las siguientes tendencias:

- a) Tendencia criminalizadora, conforme a la cual se considera que la respuesta punitiva permitiría reforzar más aún la protección de los derechos laborales, presentándose como más efectivas que las medidas de simple carácter administrativo, e incluso las propias del Derecho laboral.
- b) Tendencia descriminalizadora, que postula la no criminalización de las conductas que atentan contra el derecho de los trabajadores, fundamentando su posición en que existen “mecanismos extrapenales” que se

ocupan de la protección de los derechos de los trabajadores y que permiten sancionar dichos ilícitos sin tener que acudir al Derecho penal.

IV. IDENTIFICACIÓN DEL BIEN JURÍDICO PROTEGIDO

En general se conceptualiza como “bien jurídico” a los derechos fundamentales y de mayor importancia que el Estado asegura a la persona humana en sociedad, cuya prevalencia es reconocida por el sistema jurídico y son objeto de una doble y mayor protección por el Derecho penal. Este es justamente el fundamento de la actual visión y contenido del “Derecho penal garantista”.

Al respecto, es de considerarse que, en la teoría penalística contemporánea, ya han quedado en el pasado y desfasadas las concepciones que identificaban al bien jurídico tan solo como derechos subjetivos de los particulares o de la colectividad en general. Por tanto, y por su importancia para la convivencia social humana, hoy son inaceptables —y, por cierto, rechazadas— todas las tesis que se oponen a su vigencia como objeto de protección jurídica.

En la determinación del bien jurídico a protegerse en los delitos que nos ocupa, es de tenerse en consideración que la legislación española hace referencia a la protección de “los derechos de los trabajadores” —Título XV del Libro Segundo de su Código Penal—. En tal sentido, precisan Carbonell Mateu y González Cussac que si bien asiste la razón a Muñoz Conde al negar la existencia de un bien jurídico único, puede matizarse su postura, entendiéndose que existe un bien jurídico categorial común que gira en torno a los derechos propios nacidos de la relación laboral —condiciones de trabajo, sindicación, seguridad social, etc.—. Sin embargo, a la hora de interpretar cada una de las distintas figuras delictivas, sí puede hablarse de bienes jurídicos específicos o más concretos. No obstante, a título orientativo pudiera decirse que se protege la indisponibilidad contractual *in peius* de los derechos

de los trabajadores reconocidos por leyes, convenios o por contrato individual.¹¹

En cualquier caso, como recientemente se ha podido constatar en la doctrina española, para esclarecer el significado de estos delitos y explicar la legitimación de la intervención penal en aras de la protección de los bienes jurídicos que afectan, es preciso acudir a una “dimensión colectiva del bien jurídico protegido”, evidenciando así un carácter difuso en cuanto a la naturaleza de los mismos, pero reconducible a bienes individuales.

“Para la doctrina mayoritaria se trata de bienes indisponibles e irrenunciables, por lo que el consentimiento del trabajador carecería de cualquier clase de relevancia. En cualquier caso, parece dudoso que en estos preceptos se protejan, al menos directamente, otros bienes jurídicos. 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.”¹²

Así, podemos apreciar que, en el contexto de la teoría internacional, un sector de la doctrina se pronuncia en el sentido de que lo que en realidad se protege con estos delitos es la “libertad y seguridad del trabajador”. Para otro sector, lo que resulta protegido es, más bien, una pluralidad de bienes jurídicos, representados por la “libertad, integridad física, salud, estabilidad laboral, etc.” Al efecto, el profesor Bajo Fernández, comentando el caso español, sostiene que el bien jurídico protegido se concreta en los intereses del trabajador considerado como

parte del contrato de trabajo. Por su parte, Luis Arroyo Zapatero coincide con Bajo Fernández cuando afirma que los tipos no están orientados a proteger la libertad de la voluntad del trabajador para pactar sus condiciones de trabajo, sino a garantizar el respeto de las condiciones establecidas en la contratación laboral, dentro de los mínimos determinados por fuentes normativas de carácter general.¹³

En el caso peruano, de conformidad con la ubicación sistemática asignada a estos delitos, que se ubican precisamente en el Capítulo VII del Título IV del Libro Segundo del Código Penal, bajo el membrete de “violación de la libertad de trabajo”, es posible identificar como bien jurídico protegido genérico a la “libertad de trabajo”. Pero, como bien afirma Salinas Siccha,

“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. Sin embargo, la realidad es otra. En efecto, 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.”¹⁴

En efecto, en los diferentes tipos que componen este Capítulo se aprecia una amalgama de bienes jurídicos, que revelan el carácter pluriofensivo de estos delitos. Al respecto, bien dice Arévalo Vela, que

“de la simple lectura del artículo 168 se desprende que éste admite una serie de modali-

11. Tomás Vives Antón, Carlos Martínez-Buján, Enrique Orts, María Luisa Cuerda, J. Carles Carbonell, Emiliano Borja y José Luis González, *Derecho Penal Parte Especial*, Tomo I, coord. José Luis González, (Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, 1999), 607.

12. *Ibid.*

13. Javier Arévalo Vela, *Tratado de Derecho Laboral*, 131.

14. Ramiro Salinas Siccha, *Derecho penal parte especial*, 599.

dades que nada tienen que ver con la libertad del trabajador, motivo por el cual creemos que lo afirmado por los autores citados es correcto. Es interesante anotar que existe una antigua discusión sobre si el bien jurídico protegido es de naturaleza individual o colectiva. Un importante sector de la doctrina, con el que coincidimos, sostiene que los intereses del trabajador protegidos, lo son en su calidad de integrante de una clase social o de un sector de la comunidad con una posición en el mercado de trabajo, motivo por el cual estamos frente a intereses colectivos.”¹⁵

En tal sentido y de conformidad con lo dicho, habiéndose asignado a los delitos laborales la protección de bienes jurídicos colectivos, no importará el número de trabajadores que pudieran ser afectados, por lo que en su comisión siempre se apreciará como un único delito. Al efecto, una correcta determinación del bien jurídico permitirá colegir que, asumiendo éste un carácter de no disponibilidad —bienes jurídicos indisponibles—, el consentimiento que pueda ofrecer el propio trabajador para la afectación de sus derechos laborales será irrelevante.

V. INCIDENCIA DEL DERECHO PENAL ECONÓMICO

Contemporáneamente se ha propiciado en el debate teórico-doctrinario la necesidad de diferenciar, desde la perspectiva de la imputación penal como instrumento de ultima ratio, los atentados que se producen contra aquellos bienes jurídicos económicos de “naturaleza particular”, que evidentemente afectan el patrimonio individual —como serían los hurtos, estafas, etc.— de aquellos actos que atentan de manera general contra el mismo “sistema económico” —comprendiendo sus fases de producción, distribución y consumo de bienes y servicios— y que, por consiguiente, determi-

nan un ataque y perjuicio a la sociedad en su conjunto.

Por esta razón, en los últimos tiempos, y con el impulso de los aportes teóricos de la criminología, se ha desarrollado en la doctrina y en el ámbito normativo una específica área del Derecho penal denominada “Derecho penal económico”. Estos denominados “delitos económicos” son, en esencia, comportamientos que afectan al funcionamiento del sistema económico y asumen un carácter macrosocial. Una característica derivada de ello es que, al final, resultan también afectando bienes jurídicos determinados que están al servicio de los “bienes jurídicos microsociales” que determinan las bases de existencia del sistema y que se encuentran subordinados a éstos jerárquicamente.

“Los bienes jurídicos que pueden englobarse dentro de un Derecho penal económico, como es el caso por ejemplo, de la libre y limpia competencia, el sistema de ingresos y egresos del Estado, el sistema económico crediticio, etc., son bienes jurídicos colectivos, esto es, están relacionados o en relación a todos y cada uno de los ciudadanos, ligados al funcionamiento del sistema, por eso son de carácter macrosocial, y al servicio de los bienes jurídicos que constituyen las bases de existencia del sistema.”¹⁶

Por ello es que con acierto García Cavero manifiesta que *“la función motivadora del Derecho penal económico se basa fundamentalmente en la función de la norma penal: mediante la norma jurídico-penal se evita la realización de conductas que lesionan o ponen en peligro bienes jurídicos en el sistema económico.”¹⁷*

Al efecto, Reyna Alfaro manifiesta que

“tratando de esbozar una posición propia,

15. Javier Arévalo Vela, *Tratado de Derecho Laboral*, 809.

16. Silfredo Higo Vizcardo, *Derecho penal general I*, (Lima: Pro derecho Investigación y asesoría jurídica, 2016), 28.

17. Percy García Cavero, *Derecho penal económico. Parte general*, (Lima: ARA Editores, 2003), 20.

entiendo correcto estructurar el concepto de Derecho Penal Económico a partir de una visión extensa que resulte, según creo, más apropiada, en tanto la defensa de una postura restringida impide comprender comportamientos lesivos al modelo económico constitucionalmente planteado. Así las cosas, los delitos contra la libre competencia o los delitos contra el mercado de valores, por citar sólo dos ejemplos, no podrían ser incluidos en dicho ámbito jurídico penal, hecho, sin duda, incorrecto, pues si bien se trata de ilícitos que no inciden en ámbitos de intervención exclusiva del Estado (materia monetaria, aduanera y tributaria), ámbitos que, por cierto, tienden cada vez a ser menores, afectan inequívocamente el modelo de Economía de Mercado sobre el cual se asienta nuestro orden constitucional económico.”¹⁸

En suma, manifiesta Peña Cabrera que

“el Derecho penal económico es un derecho interdisciplinario punitivo que protege el orden económico como última ratio, es decir, el último recurso a utilizar por el Estado y luego de haber echado mano a todos los demás instrumentos de política económica o de control de que dispone, para una eficaz lucha contra las diversas formas de criminalidad económica.”¹⁹

Como lo ha expuesto Tiedemann:

“el llamado Derecho penal económico ha experimentado una notable expansión en las últimas décadas, correspondiéndose ahora con la noción de ‘delitos contra la economía’. De modo que el ‘delito económico’ no sólo se dirige contra intereses patrimoniales individuales, sino también contra intereses supra individuales, sociales o colectivos de

la vida económica. En consecuencia, el bien jurídico protegido no es por tanto, en primer término el interés individual de los agentes económicos, sino el orden económico estatal en su conjunto: el desarrollo de la economía. En pocas palabras, la economía política con sus ramas específicas (sistema financiero, sistema crediticio, etc.)”²⁰

Por esta razón, en la teoría punitiva de hoy, y en la prevalencia de lo que ha dado en llamarse la “tendencia expansiva del Derecho penal”, se acude a un concepto amplio de “Derecho penal económico”, incluyéndose en su contexto una diversidad de delitos de viejo cuño y de nueva generación. Así, tenemos a los delitos contra la “hacienda pública” y la “seguridad social”, los delitos “contra los derechos de los trabajadores”, los delitos de “recaudación tributaria”, los “delitos monetarios”, etc.

En resumen, se protegen diversos aspectos que pueden sintetizarse en los siguientes: “el orden económico supranacional” —la competencia y la hacienda—, el “tráfico económico nacional con el exterior” —control de cambios, contrabando, tráfico de armas, etc.—, la “Hacienda Pública”, “insolvencias punibles”, “descubrimiento y revelación de secretos industriales y comerciales”, “afectación del medio ambiente”, etc.

En definitiva, y como define Vives Antón, aplicado al sistema penal español,

“el Derecho penal económico se refiere al conjunto de normas jurídico penales que protegen el orden ‘socioeconómico’. Este, como objeto de protección, puede entenderse en sentido estricto, como participación estatal en la economía, o en sentido amplio, como el conjunto de normas protectoras de la producción, distribución y consumo de bienes y servicios. Así, el

18. Luis Miguel Reyna Alfaro, *Manual de Derecho Penal Económico, Parte General y Especial*, (Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2002), 27.

19. Raúl Peña Cabrera, *Tratado de Derecho Penal*, 124.

20. Klaus Tiedemann, *Derecho penal económico; introducción y parte general* (Lima: Editorial Grijley, 2009), 70.

‘orden socioeconómico’ en el segundo sentido, también sería alterado cuando una infracción contra un bien patrimonial individual, lesiona o pone en peligro además, o en segundo término, la producción, distribución o consumo de bienes y servicios.²¹

Dentro de los numerosos trabajos que se han ocupado de la conceptualización del Derecho penal económico, nos refiere Mazuelos, *“podemos distinguir a un sector de la doctrina que vincula esta disciplina sólo con aquellos hechos atentatorios contra las disposiciones legales que imponen un determinado ordenamiento de la economía nacional con miras al bienestar o mejoramiento colectivos en lo referente al aprovechamiento, distribución y consumo de la riqueza y de los servicios.”²²* Otro grupo de autores opinan en contrario, formulando un concepto extensivo del Derecho penal económico, que permitiría comprender o incluir en su contexto además a aquellos hechos que atentan contra intereses patrimoniales de grupos más o menos extensos de personas y aquellos que atentan contra los intereses del comercio y del “tráfico jurídico”.

En el caso peruano, a diferencia de otros sistemas jurídicos y a la zaga de posiciones doctrinarias contemporáneas modernas, no tenemos todavía definido legislativamente un Título específico referido propiamente al conjunto de “delitos socioeconómicos” —es de tenerse en consideración que el Código Penal español contiene en su Libro segundo, un Título XIII denominado: “Delitos Contra el Patrimonio y Contra el Orden Socioeconómico”; el Código Penal colombiano legisla también, en su Libro Segundo, un Título X denominado: “Delitos Contra el Orden Económico Social”—.

No obstante ello, es de observarse que en nues-

tro sistema penal no son extrañas estas modalidades delictivas, que nuestro Código Penal si cumple con legislar pero de manera indiscriminada; por ello, urge un adecuado estudio de estos delitos, para propiciar una legislación más técnica, homogénea y moderna, que los sistematice legislativamente bajo un solo *nomen iuris*: “delitos económicos” o “delitos socioeconómicos.”

De esta manera y como consecuencia de lo dicho, aunque ya se ha identificado que los “delitos contra la libertad del trabajo” se tipifican dentro del contexto de los “delitos contra la libertad”, es posible, por su especial característica, ya que afectan un componente fundamental del proceso económico, ubicarlos dentro de los “delitos socioeconómicos”. Posición esta que es asumida por Lamas Puccio, quien afirma ello como consecuencia de la *“complejidad y notable despliegue que han adquirido las relaciones laborales en la sociedad industrial en las últimas décadas.”²³*

“La incardinación de los delitos laborales en la categoría de los delitos socio-económicos en sentido amplio se fundamentaría en el dato de que es posible hablar siempre de un bien jurídico categorial, que vendría representado por los derechos propios nacidos de la relación laboral.”²⁴

VI. PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR VÍCTIMA DE ENGAÑO, POSICIÓN DE PODER O ABUSO DE SITUACIONES DE NECESIDAD

A diferencia de lo que ocurre en nuestra normatividad penal protectora de los “derechos laborales”, el Código Penal español —artículo 311.1—, se ocupa de sancionar la conducta de *“los que, mediante engaño o abuso de situación*

21. Tomás Vives Antón, et al., *Derecho Penal Parte Especial*, Tomo I, coord. José Luis González, 352.

22. Julio Fernando Mazuelos Coello, *Derecho Penal Económico y de la Empresa*, (Lima: Editorial San Marcos, 1996), 19.

23. Luis Lamas Puccio, *Derecho penal económico: aplicado al código penal* (Lima: Didi de Arteta, 1996), 31.

24. Carlos Martínez-Buján Pérez, *Derecho penal económico. Parte general* (Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch, 1998), 73.

de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.”

Como se aprecia, el verbo rector del ilícito consiste en “imponer”, término que ha causado controversia en el sistema penal español. Al efecto, indican Valle Muñiz y Villacampa Estiarte,

“la jurisprudencia, por su parte, si bien en un principio entendió la imposición como sinónimo de coerción, posteriormente ha acudido a interpretaciones más laxas. Así, en la STS 12 diciembre 1994 (RJ 1994, 9375), se caracteriza el núcleo de este delito como la ‘asignación’ por parte del empresario de condiciones laborales lesivas de sus derechos, o en la de 27 mayo 1992 (RJ 1992, 4951) donde se reconoció la existencia de este delito en un supuesto en el que la empleadora simulaba la firma de la empleada en sucesivos contratos de aprendizaje sin que esta última tuviese conocimiento de ello.”²⁵

Por nuestra parte, consideramos que “imponer”, para adquirir su relevancia jurídico-penal, ha de ser entendido como un resultado que debe producirse por los medios comisivos especificados en el tipo; es decir, ha de realizarse mediante engaño o mediante abuso de “situación de necesidad”. El engaño como elemento material del delito se corresponde con el concepto de “fraude”, en el sentido de instrumentalizar la imposición laboral dañosa mediante el “engaño”; es decir, induciendo a error al trabajador para imponer “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”, se refiere a condiciones económicas precarias y apremiantes, derivada de las mismas desigualdades existentes entre los trabajadores y empleadores.

“[C]on todo, cabría otra lectura del abuso de situación de necesidad, a nuestro entender, más acertada. En efecto, consideramos preciso que el abuso llevado a cabo por el empresario puede identificarse con una específica y concreta situación de precariedad en el empleo del sujeto pasivo de la infracción, lo que podrá derivar tanto de su situación personal como la del concreto segmento laboral en que se encuadre [...]. Si la situación de necesidad típicamente relevante fuera inherente a la propia relación laboral, carecería de sentido la previsión del engaño como conducta específica.”²⁶

Con respecto a este delito, Muñoz Conde 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. Creo que la cuestión debe ser resuelta afirmativamente, debiéndose aplicar la regla del concurso ideal medial (art 77) ya que el perjuicio, en este caso es de carácter 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. La acción se puede llevar a cabo, por otro lado, 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

25. Gonzalo Quintero, Fermín Morales y Josep Prats, *Manual de Derecho Penal, Parte General*, 2º ed. (Navarra: Editorial Arazadi, 2000), 1064.

26. *Ibid.*

*condiciones que acepta, pero no tiene otro remedio que aceptarlas.*²⁷

Ahora bien, para afirmar la existencia de este delito, no es suficiente que el empleador imponga las referidas “condiciones desfavorables” para el trabajador; sino que es necesario, desde la perspectiva típica, que tal imposición se realice mediante determinados y precisos medios comisivos que se refieren al uso del engaño o al abuso de una “situación de necesidad”. El significado usual que se atribuye al término “engaño”, designa la acción y efecto de hacer creer a otro, con palabras o de cualquier otra forma, algo que en realidad no es verdad. Consideramos que tampoco ofrece mayores dificultades la determinación conceptual del “abuso de situación de necesidad”, siempre que la interpretación se realice en sentido restrictivo.

*“Por abuso debe entenderse cualquier clase de aprovechamiento, o de hacer un uso excesivo o indebido de su especial posición de fuerza en el ámbito de las relaciones laborales. Y situación de necesidad es una expresión en principio sin contornos o límites, pero quizás debería interpretarse restrictivamente. Acogiendo sólo a aquellas con una clara repercusión laboral, ya traigan origen en causas económicas, familiares, de edad, salud, ignorancia o cualquier otra.”*²⁸

Por lo fundamentado hasta aquí, resulta conveniente que el legislador proceda a incluir en nuestro Código Penal la protección del trabajador que ve constreñida su libertad laboral, cuando sea 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.”

VII. LA PROTECCIÓN DE EXTRANJEROS QUE SE INSERTAN EN EL MERCADO LABORAL EN CONDICIONES INJUSTAS Y DE EXPLOTACIÓN

La realidad socioeconómica actual de nuestro país revela una condición anómala como consecuencia de la constante inmigración de ciudadanos extranjeros, especialmente venezolanos en un 77,04%, Estados Unidos, el 3,37% y China, el 2,61%. En los últimos años, el número de inmigrantes que viven en Perú, ha aumentado en 688.389 personas, un 734,05%.²⁹

Esta nueva realidad ha determinado una serie de problemas relacionados a su captación e inserción en el mercado laboral, entre los que destaca el relacionado a la explotación que se les hace sufrir por su precaria condición, estado de necesidad y/o situación de vulnerabilidad.

“Un estudio realizado por Cáritas del Perú en ocho regiones determinó que el 51% de venezolanos que viven en el país ha sufrido de explotación y maltrato laboral. Betsy Mejía, coordinadora del Proyecto Migrantes Venezolanos, detalló a TV Perú que los venezolanos, en muchos de los casos, tuvieron que dejar el país debido a que no les pagan los sueldos o se los entregan con retrasos. Además, trabajan en jornadas de hasta 12 horas y con sueldos que van desde los 20 soles diarios. También señalan ser víctimas de discriminación, xenofobia y acoso en el caso de mujeres. Otro punto que destaca en la investigación es que el 70% de los venezolanos tiene como principal urgencia los ingresos

27. Winfried Hassemer y Francisco Muñoz Conde, *Introducción a la Criminología y a la Política Criminal* (Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, 2012), 306.

28. Tomás Vives Antón, et al., *Derecho Penal Parte Especial*, Tomo I, coord. José Luis González, 608-609.

29. “Perú – Inmigración”, *Expansión / Datosmacro.com*, acceso el 14 de diciembre de 2021, <https://datosmacro.expansion.com/demografia/migracion/inmigracion/peru>

*económicos. 'Tienen necesidades de empleo formal y digno, necesidades de salud, necesidades de educación y facilidades para el trámite del PTP (Permiso Temporal de Permanencia)', expresó Mejía.'*³⁰

La Universidad Antonio Ruiz de Montoya, el Ministerio de Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Internacional para las Migraciones identificaron las características de la migración de ciudadanos venezolanos en el mercado laboral, a través de una encuesta representativa de 1,601 ciudadanos venezolanos.³¹ Entre los diversos testimonios de los encuestados, revelan situaciones de abuso laboral por parte de empleadores como remuneraciones impagas, bajos salarios, jornadas extendidas, estafas, retenciones de documentos y acoso sexual en perjuicio de los trabajadores venezolanos. Estas apreciaciones fueron recogidas en las tres regiones —Arequipa, Lima y Piura— donde se llevó a cabo esta investigación. En ese sentido, se puede considerar que forman parte de una tendencia relativamente extendida entre los inmigrantes venezolanos. Algunos elementos que sostienen esta constatación residen en los bajos salarios recibidos —según la encuesta realizada, el 46 % de los trabajadores venezolanos gana menos del salario mínimo y 49% recibe ingresos entre S/ 930 a S/ 1,500—; la realización de jornadas de trabajo de trabajo extendidas —de 12 horas—, y de carga laboral no acordada con el empleador; estafas relacionadas con las condiciones de trabajo ofrecidas; retenciones de parte de la remuneración como concepto de “garantía”; gratificaciones impagas y derechos laborales que no se cumplen.

Al respecto, en nuestra normativa penal no existe una protección normativa contra estas mo-

dalidades de abusos que indudablemente manifiestan un flagrante ilícito. Por eso, nos hemos propuesto en nuestra investigación determinar la conveniencia de criminalizar la conducta de quien emplea a extranjeros que no cuentan con permiso o autorización de trabajo, en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos laborales reconocidos mediante ley o los convenios colectivos de trabajo.

Si bien es cierto que en nuestra legislación punitiva tal circunstancia determina un vacío legislativo; es posible apreciar que en el contexto de la legislación punitiva española, sí existe una tipificación aplicable al respecto. En tal sentido, el artículo 312 del Código Penal ibérico tipifica el delito de “tráfico ilegal de mano de obra”, sancionando la conducta de “[...] quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, y quienes empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual”. En estos casos, la pena será de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses.

Como es posible apreciarse, la redacción típica contenida en el texto punitivo español, impone la vigencia de un “tipo penal en blanco”, ya que la determinación del injusto solo podrá evidenciarse en cuanto se produzca la infracción administrativa laboral.

Al respecto de este ilícito, nos dice Muñoz Conde que,

“la naturaleza de infracción administrativa elevada a la categoría de delito que tiene este

30. “Estudio señala que 51% de venezolanos que viven en el Perú sufrió explotación laboral”, *Publimetro*, 19 de octubre de 2018, acceso el 14 de diciembre de 2021, <https://www.publimetro.pe/actualidad/2018/10/19/estudio-senala-51-venezolanos-viven-peru-sufrio-explotacion-laboral-83940-noticia/>

31. Miguel Juape, “El 90% de migrantes venezolanos tiene trabajo, pero en su mayoría es informal”, *Gestión*, 7 de agosto de 2019, acceso el 14 de diciembre de 2021, <https://gestion.pe/economia/el-90-de-migrantes-venezolanos-tiene-trabajo-pero-en-su-mayoria-es-informal-noticia/>

*precepto se evidencia en que es indiferente el que de las maniobras se derive o no perjuicio para el trabajador que puede salir incluso beneficiado. Pero, en todo caso, parece que para la intervención del Derecho penal será precisa, por lo menos, la puesta en peligro de los derechos de los trabajadores, pues de lo contrario se difuminan completamente los límites entre el Derecho administrativo sancionador y el Derecho penal propiamente dicho”.*³²

Esta exigencia se puede apreciar nítidamente en el apartado 2 del artículo 312 del Código Penal español, que tipifica conductas muy similares a la estafa. No se exige que la acción consista en engaño o abuso de situación de necesidad, y ésta tiene que recaer necesariamente sobre súbditos extranjeros sin permiso de trabajo.

Por su parte, Valle Muñiz y Villacampa Estiarte, manifiestan que

*“la segunda de las conductas previstas en el artículo 312.2 CP es muestra de una poco deseable técnica legislativa. Por una parte, porque se hace sólo referencia a los ‘súbditos’ extranjeros ‘sin permiso de trabajo’, lo que necesariamente nos lleva a interrogarnos sobre qué ocurre cuando sean sometidos a condiciones lesivas de sus derechos los trabajadores extranjeros que tengan el referido permiso. Por otra parte porque, previéndose para este precepto, tras la reforma operada mediante LO 4/2000, una pena mayor que la correspondiente al artículo 311.1° CP, a diferencia de la situación anterior, todavía pueden sostenerse las mismas críticas de descoordinación punitiva que con anterioridad a la reforma, y si caben mayor medida.”*³³

Antes de la referida reforma, la ausencia de una específica referencia en el tipo a los medios co-

misivos de ejecución podía llevar a que los trabajadores extranjeros fuesen protegidos con mayor atención y rigurosidad que los nacionales y los extranjeros que sí gozan de permiso de trabajo, cuanto para la imposición de condiciones de trabajo limitantes de sus derechos, no se exigía en el tipo engaño o abuso de situación de necesidad. Sin embargo, esa misma ausencia de exigencia de medios comisivos podría llevar a una relajación en la protección punitiva de los trabajadores extranjeros, cuando la imposición de esas condiciones fuera por medio de violencia o intimidación, a salvo de que se produjese un concurso con el delito de coacciones o amenazas a la aplicación del artículo 311.3 Código Penal español.

*“No obstante, la solución se vuelve más compleja cuando de lo que se trata es de la imposición de condiciones cercenadoras de derechos con empleo de engaño o abuso de situación de necesidad, pues en este caso la tutela que el ordenamiento penal dispensa a los trabajadores españoles o extranjeros con permiso de trabajo es muy inferior a la de los extranjeros que no gocen de tal permiso. Ello tanto porque el precepto no exige medio comisivo alguno como porque, aun concurriendo engaño o abuso de situación de necesidad, el marco penal es mucho más elevado en éste que en el artículo 311.1° CP. La absoluta descoordinación de marcos penales en este caso debe llevar a exigir, para mantener la proporcionalidad, algo más que el mero aprovechamiento de una situación de necesidad genérica de todo inmigrante sin permiso de trabajo para cometer el delito; debe suponer el empleo del extranjero en condiciones de indignidad.”*³⁴

De este modo, cuando tales condiciones no se presenten concurrentes, la protección de los “trabajadores extranjeros” frente a la imposi-

32. Winfried Hassemer y Francisco Muñoz Conde, *Introducción a la Criminología y a la Política Criminal*, 310.

33. Gonzalo Quintero, Fermín Morales y Josep Prats, *Manual de Derecho Penal, Parte General*, 308.

34. *Ibid.*

ción de condiciones de trabajo atentatorias contra sus derechos laborales deberá conducirse de la misma forma que la del resto de trabajadores, a través del artículo 311 del Código Penal español.

VIII. LA NECESIDAD DE DIFERENCIAR LA TRATA DE PERSONAS —ARTÍCULO 129-A DEL CÓDIGO PENAL— DEL DELITO DE TRABAJO FORZOSO —ARTÍCULO 129-O DEL CÓDIGO PENAL—

Desde la perspectiva del bien jurídico protegido en estos delitos, y de conformidad con sus respectivas estructuraciones típicas, así como de sus respectivas ubicaciones sistemáticas en el Código Penal, existe evidente diferencia entre los delitos de “trata de personas” y el “trabajo forzoso”.

La trata de personas significa en general, en su conceptualización, el “comercio ilegal de seres humanos con fines de explotación”. En efecto, desde la perspectiva de la lengua castellana, la Real Academia Española³⁵ equipara el verbo “tratar” a “comerciar”; explicándose de esta manera que la “trata” es 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 pasible de compraventa a discreción de sus “dueños”. Por ello es que este fenómeno delictivo es conocido contemporáneamente como “la esclavitud del siglo XXI”, y actualmente nuestro Código tipifica como un delito que agravia la “dignidad humana.”

En su artículo tercero, el Anexo II a la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional establece que por trata de personas debemos entender:

“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 o 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. 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.”³⁶

Su representación típica la encontramos como una modalidad de delito contra la dignidad humana —Título I-A del Libro Segundo del Código Penal —, en el artículo 129-A —según la modificación introducida mediante Ley 31146—, que tipifica la conducta del

“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”.

El bien jurídico es la dignidad humana y su libertad. Se trata de un delito pluriofensivo.

Por su parte, el delito de trabajo forzoso se encuentra tipificado como una modalidad de delito que afecta el bien jurídico “libertad de trabajo”, y su tipificación se encuentra en el artículo 129-O del Código Penal, sancionando la conducta del “que somete u obliga a otra persona, a través de

35. “tratar”, *Real Academia Española*, acceso el 14 de diciembre de 2021, <https://dle.rae.es/tratar>

36. Anexo II, Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, artículo 3, <https://www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-s.pdf>

cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no". Como podemos apreciar, la intervención punitiva se justifica en el ámbito de las relaciones laborales, en desmedro del principio de "mínima intervención", cuando se produzcan distorsiones de naturaleza grave 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.

De esta manera y de conformidad con su ubica-

ción 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"*.³⁷ Habrá pues necesidad de tutela penal cuando se somete al trabajador a condiciones laborales abusivas, que disminuyan significativamente su libertad y seguridad personal. *"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."*³⁸

37. Javier Villa Stein, *Derecho Penal. Parte Especial* Tomo I-B: Delitos contra el honor, la familia y la libertad, 171.

38. Tomás Vives Antón, et al., *Derecho Penal Parte Especial*, Tomo I, coord. José Luis González, 608.