

Universidad de Huánuco

Facultad de Ciencias de Empresariales

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

TESIS

CRIMINALIZACIÓN DE LAS CONDUCTAS LESIVAS EN
LOS DERECHOS LABORALES EN EL JUZGADO MIXTO
DE HUÁNUCO 2013 - 2014.

Para Optar el Título Profesional de :
ABOGADO

TESISTA
ZELADA GOYZUETA, Raúl José Martín

ASESOR
Abog. VIDAL ROMERO, Hugo Ovidio

Huánuco - Perú
2018



RESOLUCIÓN N°808-2018-DFD-UDH
Huánuco, 13 de noviembre de 2018

Visto, la solicitud con Reg. N° 311-18-FD de fecha 30 de octubre de 2018 presentado por el Bachiller **ZELADA GOYZUETA Raúl José Martín**, quien pide se Ratifique y se designe a los miembros del Jurado y se señale fecha y hora para sustentar el Trabajo de Investigación Científica (Tesis) intitulado "**CRIMINALIZACIÓN DE LAS CONDUCTAS LESIVAS EN LOS DERECHOS LABORALES EN EL JUZGADO MIXTO DE HUÁNUCO, 2013 – 2014**" para optar el Título profesional de Abogado y;

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución N° 677 -2018-DFD-UDH de fecha 17 de octubre del 2018 se aprueba el Informe final del Trabajo de Investigación Científica (Tesis) "**CRIMINALIZACIÓN DE LAS CONDUCTAS LESIVAS EN LOS DERECHOS LABORALES EN EL JUZGADO MIXTO DE HUÁNUCO, 2013 – 2014**" formulado por el Bachiller **ZELADA GOYZUETA Raúl José Martín**, del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la UDH, quien posteriormente fue declarado **APTO** para sustentar dicha investigación;

Que, estando a lo dispuesto en el Art. 41 del Reglamento General de Grados y a lo establecido en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; y la facultad contemplada en la Resolución N° 795-2018-R-CU-UDH, de fecha 13 de julio de 2018;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- RATIFICAR Y DESIGNAR a los miembros del Jurado de Tesis para examinar al Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la UDH, **ZELADA GOYZUETA Raúl José Martín**, para optar el Título profesional de Abogado por la modalidad de Sustentación del Trabajo de Investigación Científica (Tesis), a los siguientes docentes:

Dr. José Luis Mandujano Rubín	: Presidente
Mtro. (a) Ena Armida Espinoza Cañoli	: Vocal
Abog. Hernán Gorín Cajusol Chepe	: Secretario

Artículo Segundo.- SEÑALAR el día lunes 26 de noviembre del año 2018 a horas 10.00 am, dicha sustentación pública se realizará en la Sala de Simulación de Audiencias Judiciales de la Universidad de Huánuco, sito en el 4to. Edificio 1er. Piso de la ciudad universitaria La Esperanza.

Regístrese, comuníquese y archívese



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Dr. FERNANDO CORCINO BARRUETA
DECANO

DISTRIBUCIÓN: Of. Mat. Y Reg. Acad., PESD, Ofic. Desc., Exp. Graduando, Interesado, Jurados (3), Asesor, Archivo, FCB/mgm



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 10:00 a.m. horas del día 26 del mes de Noviembre del año 2018, en la Sala de Simulación de Audiencias Judiciales de la Universidad de Huánuco, sito en el 4to. Edificio 1er. Piso de la ciudad Universitaria La Esperanza, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Ratificado integrado por los docentes:

Dr. José Luis Mandujano Rubín : (Presidente)
Mtro. (a) Ena Armida Espinoza Cañoli : (Vocal)
Abog. Hernán Gorín Cajusol Chepe : (Secretario)

Nombrados mediante la Resolución N°808-2018-DFD-UDH de fecha 13 de setiembre de 2018, para evaluar la Tesis intitulada **“CRIMINALIZACIÓN DE LAS CONDUCTAS LESIVAS EN LOS DERECHOS LABORALES EN EL JUZGADO MIXTO DE HUÁNUCO, 2013 – 2014”** presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, **ZELADA GOYZUETA Raúl José Martín** para optar el Título profesional de Abogado.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado por Unanimitad con el calificativo cuantitativo de Quince y cualitativo de Buena.

Siendo las 11:30 horas del día 26 del mes de Noviembre del año 2018 los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.

Dr. José Luis Mandujano Rubín
PRESIDENTE

Mtro. (a) Ena Armida Espinoza Cañoli
VOCAL

Abog. Hernán Gorín Cajusol Chepe
SECRETARIO

DEDICATORIA

La presente investigación va dedicada con mucho afecto:

A mis amados Padres, guía y motor fundamental de mi etapa de formación profesional, siendo el motivo de mi superación.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento profundo:

A mi Asesor de Tesis, colegas de trabajo y amigos que de una manera u otra han aportado en el desarrollo de la presente investigación.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	3
Índice.....	4
Resumen.....	6
Introducción.....	8

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema	10
1.2. Formulación del problema	11
1.3. Objetivo general	11
1.4. Objetivos específicos	11
1.5. Justificación de la investigación	12
1.6. Limitaciones de la investigación	12
1.7. Viabilidad de la investigación	13

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Teóricos	14
2.2. Bases Teóricas	15
2.3. Definiciones conceptuales	25
2.4. Hipótesis	29
2.5. Variables	29
2.6. Operacionalización de Variables	30

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método, Tipo y Nivel de investigación	31
3.2. Población y Muestra	32
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	34

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Procesamiento de datos	35
4.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS.....	52

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados	55
---	-----------

CONCLUSIONES	57
---------------------	-----------

RECOMENDACIONES	59
------------------------	-----------

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
-----------------------------------	-----------

ANEXOS	62
---------------	-----------

RESUMEN

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

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

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

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

¿En qué medida contribuye la criminalización de las conductas lesivas en los derechos laborales en el Juzgado Mixto de Huánuco 2013 – 2014?

INTRODUCCION

Durante mis prácticas profesionales en un estudio jurídico y observando a mi maestro de prácticas que se dedicaba a defender causas laborales, he podido comprobar que existe una deficiente y en algunos casos inexistente protección penal del bien jurídico “derechos fundamentales en el trabajo”, entendiéndose por éstos aquellos de que son titulares las personas en cuanto a sujetos de relaciones jurídicas de trabajo y que han alcanzado reconocimiento como tales por los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos y por la Constitución del Estado.

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

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

Para el estudio, en su conjunto, se ha establecido el siguiente esquema: En el Capítulo I, se plantea y formula el problema de investigación; del mismo modo, se considera los objetivos, la justificación y limitaciones. En el Capítulo II, Se desarrolla el Marco Teórico, sobre el que se desenvuelve el fenómeno social investigado. En el Capítulo III, la metodología y las técnicas; las hipótesis y variables; técnicas e instrumentos utilizados en la

investigación. En el IV Capítulo, se presenta los resultados. En el Capítulo V, se presenta la discusión de los resultados; Finalmente se expone las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

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

CAPITULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

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

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

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

Durante mi experiencia en las practicas pre profesionales, he podido comprobar que existe una deficiente y en algunos casos inexistente protección penal del bien jurídico “derechos fundamentales en el trabajo”, entendiéndose por éstos aquellos de que son titulares las personas en cuanto sujetos de relaciones jurídicas de trabajo y que han alcanzado reconocimiento como tales por los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo,

Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos y por la Constitución del Estado.

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

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1. PROBLEMA PRINCIPAL.

¿En qué medida contribuye la criminalización de las conductas lesivas en los derechos laborales en el Juzgado Mixto de Huánuco 2013 – 2014?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿Qué conductas afectan a los derechos laborales como objeto de criminalización de conductas lesivas en el juzgado mixto de Huánuco?
- b) ¿En qué medida afecta la discriminación por parte del juzgador en materia de empleo y ocupación en el juzgado mixto de Huánuco?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar en qué medida contribuye la criminalización de las conductas lesivas en los derechos laborales en el Juzgado Mixto de Huánuco 2013 – 2014.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Establecer las conductas que afectan a los derechos laborales como objeto de criminalización de conductas lesivas en el juzgado mixto de Huánuco
- b) Determinar en qué medida afecta la discriminación por parte del juzgador en materia de empleo y ocupación en el juzgado mixto de Huánuco

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

La presente investigación se justificará a razón a de los siguientes ítems:

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

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

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

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

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

Es pertinente precisar que los límites de la presente investigación, estará relacionado a las restricciones propias del tipo del problema abordado, el cual se da por la poca investigación nacional sobre tema, obligándonos a recurrir a la

práctica profesional y doctrina nacional y extranjera para complementar el tema de investigación.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

El presente trabajo de investigación, es viable, pues no se presentará impedimento alguno en la institución a la que se acudirá para desarrollarlo, debido a que el suscrito solicitara los permisos correspondientes a la entidad donde se investigara.

Asimismo porque se contará con la logística suficiente para su desarrollo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Respecto de la presente investigación, se puede indicar que no existen investigaciones, tesis elaboradas o libros que hayan abordado el problema materia de la investigación.

Existiendo únicamente artículos y que desarrollan el presente tema, entre ellos:

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

En cuanto al tratamiento del tema por autores nacionales en textos de Derecho Penal, debemos resaltar las publicaciones siguientes:

- a) (PEÑA CABRERA, Raúl), “Tratado de Derecho Penal Parte Especial I”
- b) (BRAMONT ARIAS TORRES, Luis Alberto), “Manual de Derecho Penal Parte Especial”
- c) (VILLA STEIN, Javier), “Derecho Penal Parte Especial I-B”
- d) (SALINAS SICCHA, Ramiro), Derecho Penal Parte Especial

2.2. BASES TEÓRICAS

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

ASPECTOS GENERALES

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

CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SU APLICACIÓN EN EL PERU

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

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

2.2.1. LA LIBERTAD SINDICAL Y PROTECCIÓN DEL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Convenios de la OIT

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

Constitución Política del Estado

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

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

La Constitución de 1993, también reconoce en forma expresa el derecho de sindicación a los servidores públicos en su artículo 42 lo que resulta concordante con el Convenio OIT No. 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (1978) el mismo

que como ya hemos indicado fue ratificado por la Décima Séptima Disposición Transitoria de la Constitución Política de 1979.

Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

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

2.2.2. ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO

Convenios OIT

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

Constitución Política del Estado

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

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

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

2.2.3 ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

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

Constitución Política del Estado

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

Ley No. 27571

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

industriales, comerciales o mineras, y diecisiete (17) años para labores de pesca industrial.

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

2.2.4. ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

Convenios OIT

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

Constitución Política del Estado

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

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

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

2.2.5. DERECHO PENAL DEL TRABAJO MARCO GENERAL DE LOS DELITOS CONTRA LOS DERECHOS LABORALES

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

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

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

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

2.2.5.2. EL BIEN JURÍDICO EN LOS DELITOS CONTRA LOS DERECHOS LABORALES

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

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”.

2.2.5.3. PROTECCIÓN PENAL DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL DERECHO COMPARADO

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

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

Normas de Protección e Higiene en el Trabajo, artículo 296°; Capítulo II, Imposición Indevida de Medidas Disciplinarias, artículo 297°.

h) Código Penal de Ecuador

Libro Segundo: De los Delitos en Particular; Título II de los Delitos Contra las Garantías Constitucionales y la Igualdad Social; Capítulo

VIII, De los Delitos Contra la Libertad de Trabajo, Asociación y Petición; artículos 209° a 212°.

i) Código Penal de El Salvador

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

j) Código Penal de España

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

k) Código Penal de Guatemala

No se ha tipificado estos delitos.

l) Código Penal de Honduras

No se ha tipificado estos delitos.

m) Código Penal de Nicaragua

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

n) Código Penal de México

Libro Segundo: Parte Especial; Título Décimo, Delitos Contra la Dignidad de las Personas; Capítulo Único: Discriminación; artículo

206° párrafo III; Título Decimoquinto, Delitos Contra el Patrimonio; Capítulo III: Fraude; artículo 231° párrafo IX.

o) Código Penal de Panamá

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

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

q) Código Penal de Uruguay
No se ha tipificado esta clase de delitos.

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

2.2.5.4. LA PROTECCION PENAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO

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

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

a) Código Penal de Argentina

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

b) Código Penal de Bolivia

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

c) Código Penal del Brasil

El artículo 199 tipifica como delito el coaccionar mediante violencia o grave amenaza a una persona a participar de un sindicato o asociación profesional. En este caso la ley penal

protege la libertad sindical individual haciendo referencia expresa a los sindicatos y otras formas de asociación profesional.

d) Código Penal de Colombia

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

e) Código Penal del Ecuador

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

2.2.6. EL DELITO DE VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD DE TRABAJO EN EL CODIGO PENAL DE 1991

UBICACIÓN

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

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

se sancionan otros comportamientos de distinta naturaleza en los que no se exige la coacción para que se configure el delito, siendo el caso que los bienes jurídicos resultan siendo otros diferentes de la libertad.

DESCRIPCIÓN TÍPICA GENERICA

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

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

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

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

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

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

BIEN JURÍDICO PROTEGIDO

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

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

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

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

SUPUESTOS TÍPICOS ESPECÍFICOS

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

- Coacción para integrar o no un sindicato
- Coacción para prestar trabajo personal sin la debida retribución
- Coacción para trabajar sin las condiciones de higiene y seguridad industriales determinadas por la autoridad

- Incumplimiento de resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente.
- Disminución o distorsión de la producción para causar el cierre del centro de trabajo
- Simulación de causales para el cierre del centro de trabajo
- Abandono del centro de trabajo para extinguir las relaciones laborales

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

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Para el desarrollo de la presente investigación es necesario precisar los siguientes términos operativos o claves operacionales:

CRIMINALIZACIÓN

Es un concepto criminológico extraído de la sociología que describe el proceso de construcción social del criminal o delincuente. Pertenece a la corriente criminológica llamada teoría del etiquetado.

CONDUCTAS LESIVAS

Sentimientos de miedo, angustia e inferioridad que tiende a humillar a las personas a rebajarlas y a quebrar su resistencia física y moral

DERECHOS LABORALES

Es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo

heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo u ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

PROCESO

Un proceso es una secuencia de pasos dispuesta con algún tipo de lógica que se enfoca en lograr algún resultado específico. Los procesos son mecanismos de comportamiento que diseñan los hombres para mejorar la productividad de algo, para establecer un orden o eliminar algún tipo de problema. El concepto puede emplearse en una amplia variedad de contextos, como por ejemplo en el ámbito jurídico, en el de la informática o en el de la empresa. Es importante en este sentido hacer hincapié que los procesos son ante todo procedimientos diseñados para servicio del hombre en alguna medida, como una forma determinada de accionar.

SANCIÓN

Se denomina sanción a la consecuencia o efecto de una conducta que constituye a la infracción de una norma jurídica. Dependiendo del tipo de norma incumplida o violada, puede

haber sanciones penales o penas; sanciones civiles y sanciones administrativas.

2.4. HIPÓTESIS.

2.4.1. Hipótesis General.

Si, se aplican la criminalización de las conductas lesivas al juzgador entonces no se vulnerarían los derechos laborales de los trabajadores en el Juzgado Mixto de Huánuco.

2.4.2. Hipótesis Específicos.

- a) Si, se identifican las conductas que afectan a los derechos laborales, entonces se criminalizará las conductas lesivas del juzgador en el juzgado mixto de Huánuco.
- b) Si, se comprueba la discriminación en materia de empleo y ocupación por parte del juzgador, entonces se criminalizara su conducta lesiva.

2.5. VARIABLES.

- **VARIABLE INDEPENDIENTE**

Criminalización de las conductas lesivas

- **VARIABLE DEPENDIENTE**

Derechos laborales

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	INDICADORES
<p><u>Independiente</u></p> <p>- Criminalización de las conductas lesivas</p>	<ul style="list-style-type: none">• Riesgo• Suicida• Autolesiones• Conductas auto lesivas• Trastornos de personalidad
<p><u>Dependiente</u></p> <p>- Derechos Laborales</p>	<ul style="list-style-type: none">• Derecho al trabajo.• Derecho al salario mínimo• Indemnización por despido.• Jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones anuales.• Seguridad social.• Derecho de sindicación.• Derecho de huelga y de cierre patronal.• Derecho a negociar colectivamente.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método, Tipo y Nivel de Investigación

3.1.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se utilizará los métodos generales tales como la inducción, deducción, análisis y síntesis.

La **inducción y deducción** para partir de los hechos particulares para llegar a conceptos generales y de ello deducir sus consecuencias lógicas.

El **análisis y síntesis** por la necesidad de dividir y estudiar las partes del estudio y luego recomponerlos.

3.1.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El trabajo objeto de esta investigación se caracteriza por ser APLICADA; Se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren. La investigación aplicada se encuentra estrechamente vinculada con la investigación básica, pues depende de los resultados y avances de esta última.

3.1.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Se utilizará el nivel Descriptivo y Explicativo. Las investigaciones de nivel descriptiva, llamadas también investigaciones diagnósticas; consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores por lo que se refiere al objeto de estudio de examinar un tema o problema poco estudiado. Y del mismo modo el nivel explicativo trata de efectuar un proceso de abstracción a fin de destacar aquellos elementos, aspectos o relaciones que se consideran básicos para comprender los objetos y procesos.

3.1.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño del presente proyecto de investigación es “NO EXPERIMENTAL”, la cual se realiza sin manipular deliberadamente variables, sólo se concreta a observar los fenómenos sociales y jurídicos, tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población estará compuesta por 170 sentencias relacionadas al tema de investigación, correspondientes al año 2013-2014 del Juzgado Mixto de Huánuco y 50 Abogados litigantes en la ciudad de Huánuco especialistas en materia laboral.

3.2.2. MUESTRA

La muestra estará determinada por el muestreo NO PROBABILISTICO de manera empírica o azar por un total de 34 sentencias que corresponde al (20%) correspondiente al año 2013 - 2014 del Juzgado Mixto de Huánuco y 20 Abogados litigantes en la ciudad de Huánuco especialistas en materia laboral.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

A) PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICAS

a) Observación

Mediante la observación me permitirá abstraer la información escrita de los expedientes que obran en el segundo juzgado mixto de Huánuco.

b) Encuesta

A través de la encuesta me permitirá obtener la información escrita de los instrumentos aplicados según la muestra propuesta.

c) Fichaje

Esta técnica permitirá efectuar la revisión y extracción de aspectos teóricos procedentes de las fuentes bibliográficas, hemorográficas, videotecas e Internet a cerca de los tópicos relacionados a la investigación.

d) Análisis documental

Mediante el análisis documental me permitirá abstraer los datos pertinentes al problema mediante el uso de fichas.

INSTRUMENTOS

a) Cuestionario

Este instrumento me permitirá aplicar una encuesta de opinión mediante el listado de los enunciados con sus respectivas escalas valorativas, dirigidos a los abogados litigantes especialistas en materia laboral.

b) Entrevista

La entrevista estará dirigida a los servidores judiciales que laboran en el juzgado mixto de la ciudad de Huánuco, a fin de recolectar la información para dar consistencia, confiabilidad y objetividad a mi trabajo de investigación.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

DE a) PARA EL PROCESAMIENTO Y PRESENTACION

DATOS

Para el procesamiento de datos se utilizará las técnicas estadísticas elementales, como las frecuencias porcentuales y el promedio porcentual. Para la presentación de los datos utilizare cuadros y gráficos estadísticos.

b) PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Para analizar e interpretar los datos se utilizará los porcentajes, así como el promedio porcentual.

c) PARA LA CONTRASTACION E INFERENCIA DE LOS RESULTADOS.

Para la contratación de los resultados se utilizará cuadros y gráficos estadísticos.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Después de aplicar los instrumentos, a los Abogados Litigantes involucrados en el presente trabajo de investigación, del mismo modo la revisión de los expedientes se procedió a la tabulación de los datos.

Los resultados se han sistematizado en cuadros y gráficos y según las encuestas realizadas para finalizar con la contrastación de la hipótesis.

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS EN CUADROS Y GRÁFICOS.

Después de haber tabulado los resultados obtenidos a través de los cuestionarios, a los abogados litigantes, se obtuvieron los siguientes resultados ordenados de la siguiente manera:

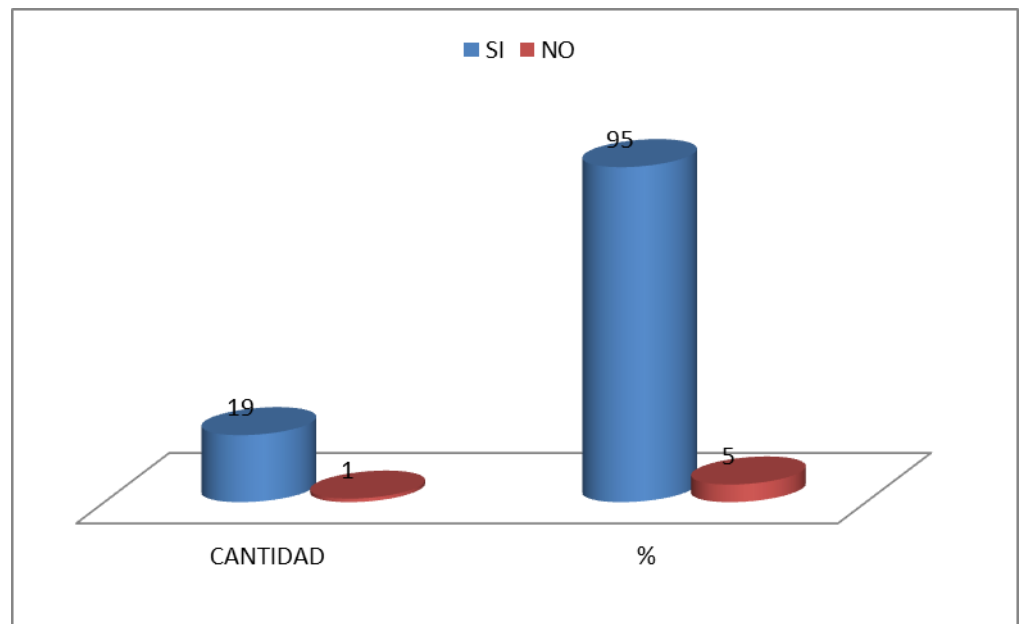
4.1.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO APLICADO A LOS ABOGADOS LITIGANTES:

CUADRO N° 1

¿CONOCE USTED LOS ALCANCES DE LOS PROCESOS DE VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD DE TRABAJO?

	Fi	%
SI	19	95
NO	1	5
	20	100

GRÁFICO N° 1



FUENTE : Cuestionario
ELABORACIÓN : Tesista

INTERPRETACIÓ DE RESULTADOS

A la pregunta indicada, un 95 por ciento de los profesionales del Derecho, contestaron que conocen. Lo cual demuestra

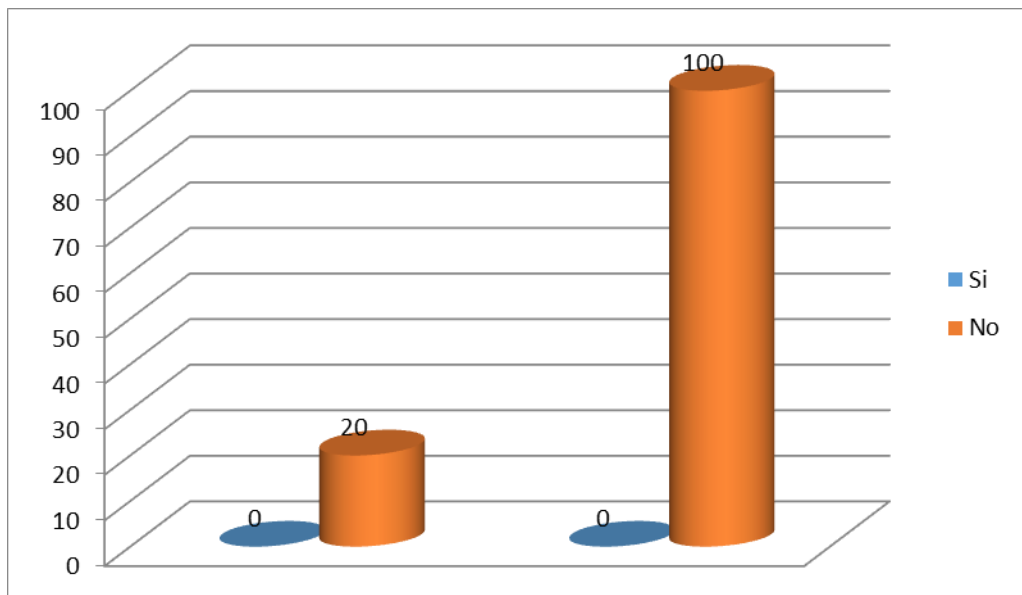
que casi todos conocen los alcances de los procesos de violación de la libertad de trabajo.

CUADRO Nº 2

¿CREE USTED QUE LOS MAGISTRADOS QUE CONFORMAN LOS JUZGADOS MIXTOS PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO CONOCEN LOS ALCANCES DE LOS PROCESOS DE VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD DE TRABAJO?

	Fi	%
Si	0	0
No	20	100
TOTAL	20	100

GRÁFICO Nº 2



FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

INTERPRETACIÓ DE RESULTADOS

A la pregunta indicada, un 100 por ciento de los profesionales del Derecho, contestaron que no conocen, lo cual demuestra que todos saben, como los Magistrados de los juzgados

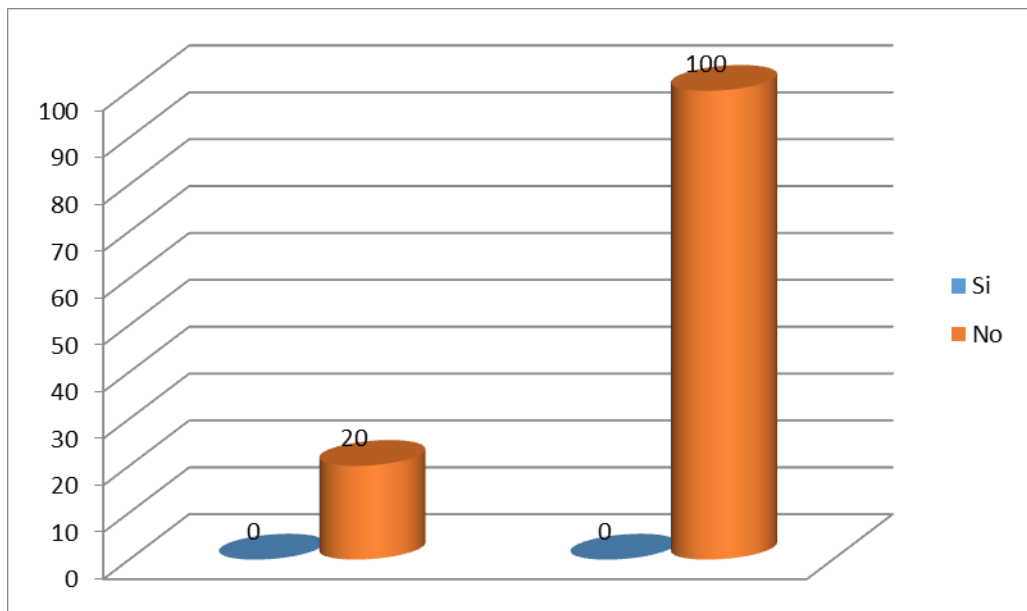
Permanente de la Corte Superior de Justicia de Huánuco
determinan sus sentencias.

CUADRO Nº 3

¿CREE USTED QUE LOS MAGISTRADOS QUE CONFORMAN LOS JUZGADOS MIXTOS PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO APLICAN CORRECTAMENTE LA CRIMINALIZACIÓN DE LAS CONDUCTAS LESIVAS EN LOS DERECHOS LABORALES?

	Fi	%
Si	0	0
No	20	100
		100

GRÁFICO Nº 3



FUENTE : Cuestionario
ELABORACIÓN : Tesista

INTERPRETACIÓ DE RESULTADOS

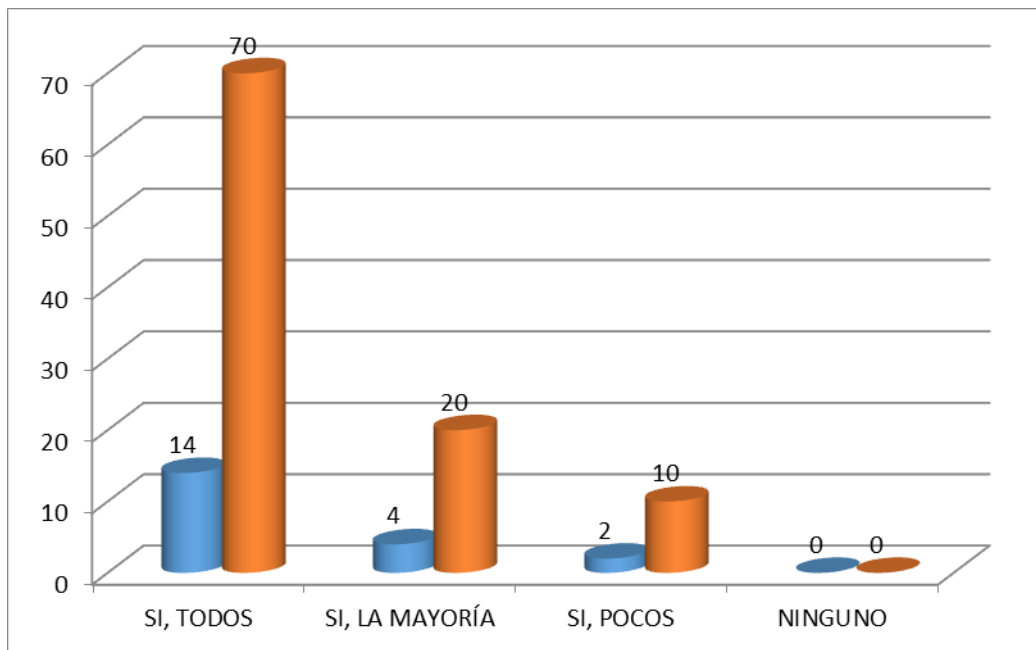
A la pregunta indicada, El 100% respondió que no aplican correctamente criminalización de las conductas lesivas en los derechos laborales al emitir sus sentencias, lo cual demuestra la vulneración de los derechos e impunidad en la administración de justicia.

CUADRO Nº 4

¿CREE USTED QUE LOS MAGISTRADOS QUE CONFORMAN LOS JUZGADOS MIXTOS PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO, VULNERAN SUS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LOS PROCESOS?

	Fi	%
SI, TODOS	14	70
SI, LA MAYORÍA	4	20
SI, POCOS	2	10
NINGUNO	0	0
TOTAL	20	100

GRÁFICO Nº 4



FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

INTERPRETACIÓ DE RESULTADOS

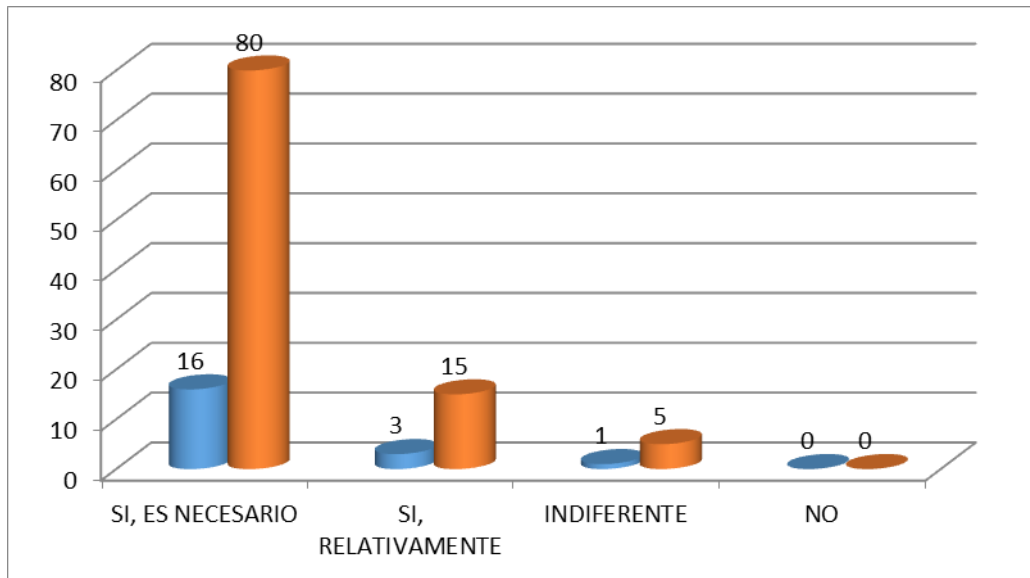
A la pregunta indicada, respondieron que un 70 % de los Magistrados vulneran sus derechos laborales de los trabajadores, un 20 % la mayoría y un 10 % pocos, lo cual demuestra que los Magistrados están errados en sus decisiones al emitir sus sentencias condenatorias.

CUADRO Nº 5

¿CREE USTED QUE ES IMPORTANTE LA CORRECTA APLICACIÓN DE LA CRIMINALIZACIÓN DE LAS CONDUCTAS LESIVAS EN LOS DERECHOS LABORALES PARA LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA?

	Fi	%
SI, ES NECESARIO	16	80
SI, RELATIVAMENTE	3	15
INDIFERENTE	1	5
NO	0	0
TOTAL	20	100

GRÁFICO Nº 5



FUENTE : Cuestionario
ELABORACIÓN : Tesista

INTERPRETACIÓ DE RESULTADOS

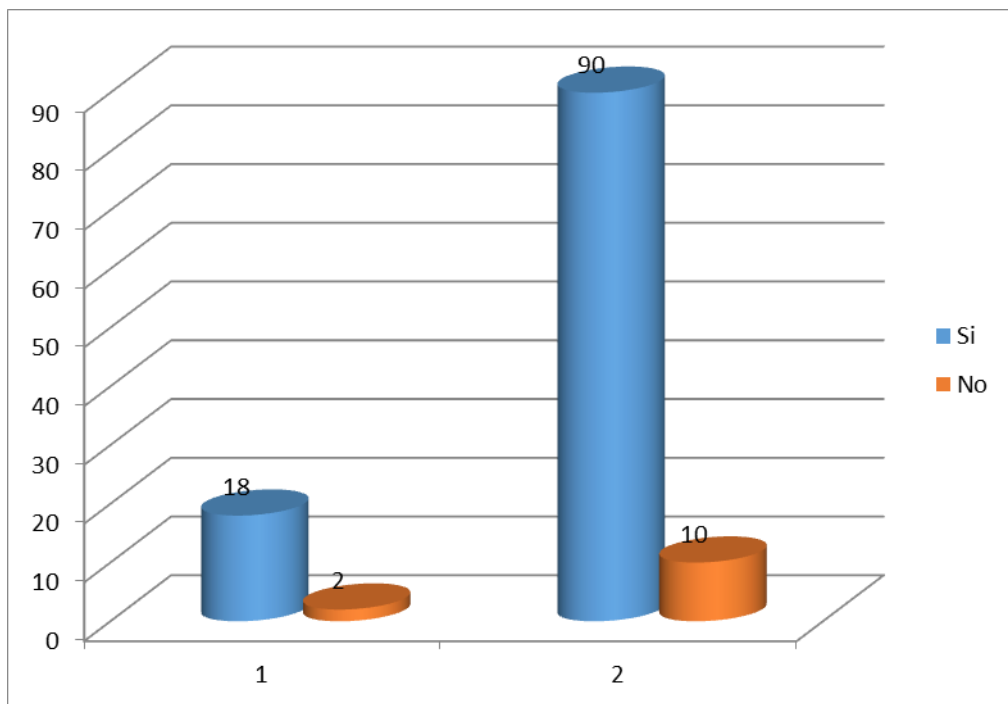
A la pregunta indicada, Un 80 % respondió que es necesario con el cumplimiento estricto de la ley, un 15% dijo que relativamente y un 5 % indiferente es decir no les resulta tan importante.

CUADRO Nº 6

Cree usted que los Magistrados que conforman los juzgados mixtos Permanente de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, observa el procedimiento legal para para la criminalización de las conductas lesivas de los derechos laborales?

	Fi	%
Si	18	90
No	2	10
TOTAL	20	100

GRÁFICO Nº 6



FUENTE : Cuestionario
ELABORACIÓN : Tesista

INTERPRETACIÓ DE RESULTADOS

A la pregunta indicada, El 90 % respondió que sí consideran a la criminalización de las conductas lesivas de los derechos laborales; dejando un 10% que no lo consideran, lo cual

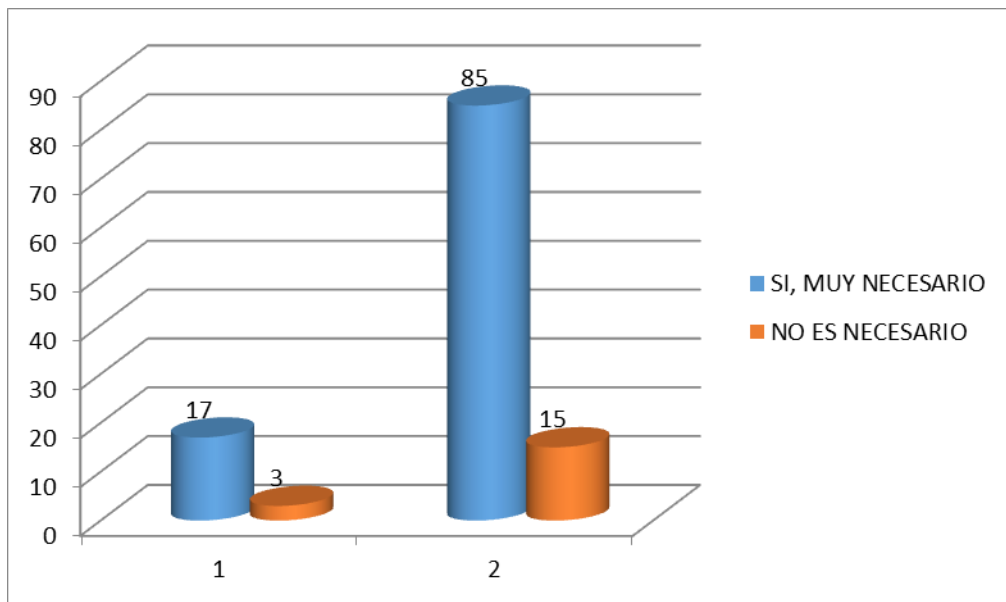
	Fi	%
SI, MUY NECESARIO	17	85
NO ES NECESARIO	3	15
TOTAL	20	100

demuestra la vulneración de los derechos del trabajador y del debido proceso.

CUADRO Nº 7

¿Cree usted que los Magistrados que conforman los juzgados Mixtos Permanente de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, para emitir una sentencia condenatoria en base a la prueba indiciaria, deben considerar la existencia de varios indicios probados?

GRÁFICO Nº 7



FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A la pregunta indicada, La respuesta que dio un 85 % de los encuestados fue que es muy necesario, dejando al 15 % de los profesionales con un rotundo no es necesario. Por lo que se evidencia una contundencia para su correcta aplicación.

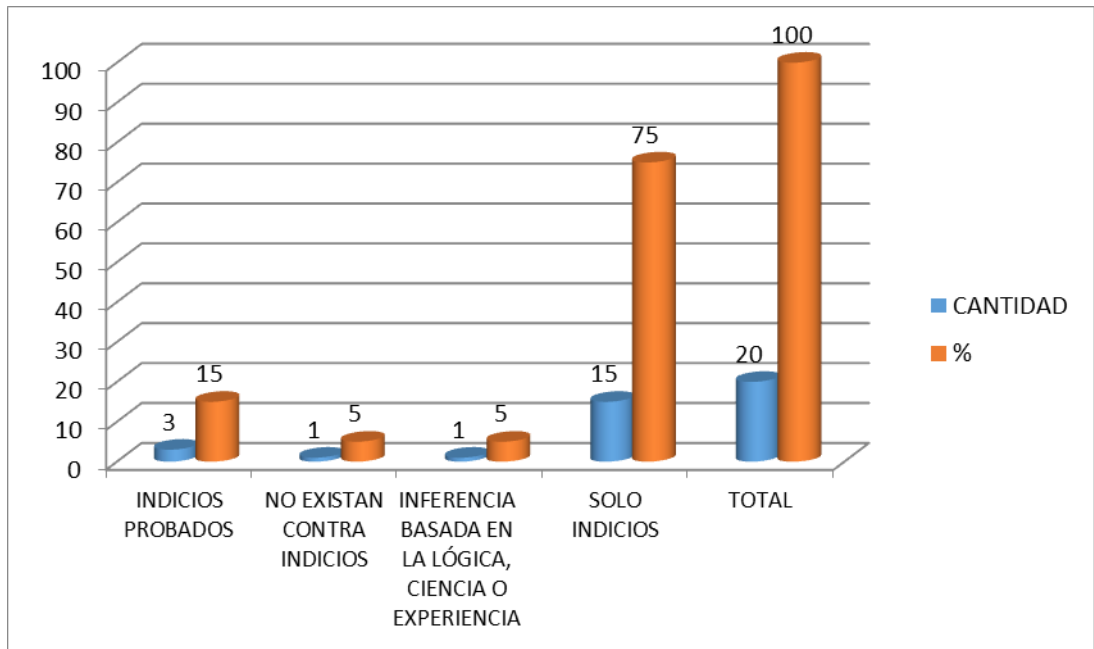
CUADRO Nº 8

¿QUÉ ELEMENTOS CREE USTED QUE APLICAN LOS MAGISTRADOS QUE CONFORMAN LOS JUZGADOS MIXTO PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO, CUANDO HACEN USO DE LA VALORACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS AL EMITIR SU SENTENCIA?

	Fi	%
INDICIOS PROBADOS	3	15
NO EXISTAN CONTRA INDICIOS	1	5
INFERENCIA BASADA EN LA LÓGICA, CIENCIA O EXPERIENCIA	1	5
SOLO INDICIOS	15	75
TOTAL	20	100

GRÁFICO Nº

8



FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN : Tesista

INTERPRETACIÓ DE RESULTADOS

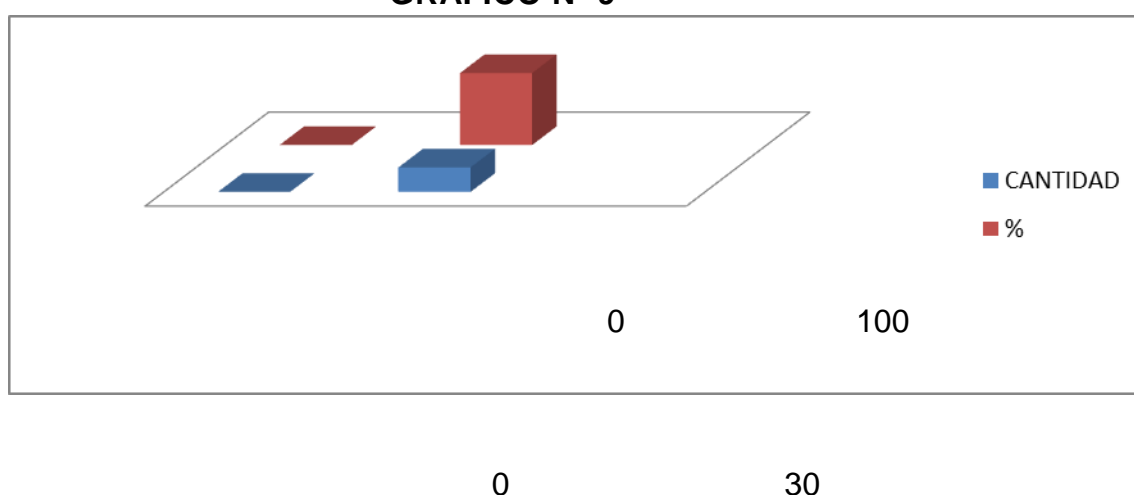
A la pregunta indicada, La respuesta del 75 % de los profesionales fue solo indicios, un 15% indicios probados, el 5 % no existan contra indicios y el 5 % inferencia basada en la lógica, ciencia o experiencia; lo que demuestra el ejercicio abusivo del derecho por parte de los Magistrados al emitir sus sentencias condenatorias, vulnerando derechos del procesado, principio de legalidad y el debido proceso.

4.1.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA REVISIÓN DE EXPEDIENTES (SENTENCIAS):

CUADRO Nº 9

	Fi	%
LAS RESOLUCIONES DE SENTENCIAS EMITIDAS POR LOS MAGISTRADOS DE LOS JUZGADOS MIXTOS PERMANENTE, DETERMINAN QUE SI APLICAN CORRECTAMENTE LA CRIMINALIZACION DE LAS CONDUCTAS LESIVAS DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MOTIVACIÓN DE SENTENCIAS CONDENATORIAS.	0	0
LAS RESOLUCIONES DE SENTENCIAS EMITIDAS POR LOS MAGISTRADOS DE LA SALA MIXTA PERMANENTE, DETERMINAN QUE NO APLICAN CORRECTAMENTE LA CRIMINALIZACION DE LAS CONDUCTAS LESIVAS DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MOTIVACIÓN DE SENTENCIAS CONDENATORIAS.	30	100
TOTAL	30	100

GRÁFICO Nº 9



FUENTE : Expedientes Judiciales
ELABORACIÓN : Tesista

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

LUEGO DE REVISAR POR MUESTREO, 30 EXPEDIENTES (SENTENCIAS), LOS RESULTADOS FUERON LOS SIGUENTES:

- a) (0) APLICAN CORRECTAMENTE LA CRIMINALIZACION DE LAS CONDUCTAS LESIVAS DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MOTIVACIÓN DE SENTENCIAS CONDENATORIAS, haciendo un 0%
- b) (30) NO APLICAN CORRECTAMENTE LA CRIMINALIZACION DE LAS CONDUCTAS LESIVAS DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MOTIVACIÓN DE SUS SENTENCIAS CONDENATORIAS, haciendo un 100%.

4.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

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

Si, se aplican correctamente la criminalización de las conductas lesivas al juzgador entonces no se vulnerarían los derechos laborales de los trabajadores en el Juzgado Mixto de Huánuco.

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

Fueron de dos clases de índole jurídico positivo, relativas a la redacción de las normas jurídicas sobre la materia y de índole político criminal, relativas a la actitud del Estado respecto al perfeccionamiento de las normas legales destinadas a sancionar los

delitos contra el orden laboral, especialmente los que afecten los derechos fundamentales en el trabajo.

La normatividad jurídico penal vigente no protege los derechos fundamentales en el trabajo, pues, en algunos casos los supuestos previstos en la ley son insuficientes y en otros simplemente no existe norma penal alguna. El tipo legal no protege a todos los derechos fundamentales en el trabajo.

No existe norma alguna que tipifique como delito la explotación del trabajo ni la discriminación en el trabajo, no hace mención alguna a la que pudiera producirse en relación al empleo.

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

El poder judicial no muestra ningún interés por establecer una estrategia de represión de los delitos que atentan contra los derechos laborales fundamentales.

Que no existe voluntad por implementar medidas destinadas a reprimir penalmente la explotación del trabajo forzoso (Convenio OIT No.29) y la explotación del trabajo infantil (Convenio OIT No.182), pues, no existen proyectos al respecto.

No existe en la práctica una real sanción por el Poder Judicial de los

delitos que afectan los derechos fundamentales en el trabajo.

Se comprobó lo siguiente:

Que en la Corte Superior Justicia de Huánuco durante los años 2013 y 2014, en los procesos seguidos bajo la calificación de delito de violación de la libertad de trabajo presentaron las modalidades siguientes: modalidad de incumplimiento de resoluciones consentidas y/o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente (Juez de Trabajo), modalidad de trabajo en condiciones peligrosas, modalidad de acciones para causar insolvencia de la empresa; además se encontró que un impedimento de tránsito en el lugar de trabajo y por incumplimiento de depósitos de compensación por tiempo de servicios y pago de aportes a la Administradora de Fondos de Pensiones AFP, debiendo precisarse que estas dos últimas modalidades no están tipificadas como delito en el Código Penal modificado por el Decreto Legislativo No.857.

Se comprobó que en la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante los años 2013 y 2014 ninguna persona fue condenada a una pena privativa de la libertad efectiva, por la comisión del delito de violación de la libertad de trabajo.

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACION DE LOS RESULTADOS

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

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

Se recopiló normas legales de carácter penal como laboral, para constituir instrumentos necesarios para sustentar y explicar las variables.

Se procedió a la clasificación y análisis de las normas recopiladas las mismas que fueron analizadas desde un punto de vista histórico y desde otro actual.

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

Desde un punto de vista actual se analizó los elementos constitutivos del tipo legal de violación de la libertad de trabajo determinándose la existencia de deficiencias y vacíos en la manera

como está regulado en el Código Penal vigente.

Se recopiló y analizó la legislación penal sobre el tema de los países de América Latina y en España a efectos de conocer cuál es el tratamiento de los delitos contra los derechos laborales en el derecho comparado, y de ser el caso tomarla como ejemplo para alguna propuesta de reforma legislativa en nuestro país.

Se recopiló y analizó los Convenios de la OIT relativos a los derechos fundamentales en el trabajo teniendo en cuenta que en algunos de estos convenios se recomienda la penalización de ciertas acciones contrarias a los derechos laborales fundamentales.

Se procedió a recopilar y analizar información de campo sobre procesos penales por delito de violación de la libertad de trabajo seguidos ante los Juzgados mixtos de la Superior de Justicia de Huánuco para lo cual se revisó libros de registro y 30 expedientes judiciales en los Juzgados mixtos para la obtención de datos provenientes de los libros de registro de juzgados laborales se aplicó una ficha de recolección de datos elaborada especialmente para tal fin.

CONCLUSIONES

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

5.- Existe un deficiente tratamiento en las sanciones de los delitos contra los derechos laborales, pues, la pena es única para todas las modalidades sin tener en cuenta que la misma debe variar en razón del daño al bien jurídico que se protege.

RECOMENDACIÓN

- 1.- Se recomienda derogar el Capítulo VII de la Violación de la Libertad de Trabajo del Título IV Delitos contra la Libertad; que contiene el artículo 168° del Código Penal en el cual se sancionan algunas conductas contrarias a los derechos laborales fundamentales; y en su reemplazo establecer en la parte especial de dicho Código un título específico denominado Delitos Contra los Derechos Laborales o en su defecto promulgar una ley especial de protección penal de los derechos fundamentales en el trabajo.
- 2.- Se recomienda la tipificación como delito de aquellas conductas realizadas por una persona (empleador o no) que mediante violencia, amenaza de cualquier naturaleza, engaño o abuso de la necesidad de empleo, impidan o limiten el ejercicio del derecho de libertad sindical.
- 3.- Se recomienda tipificar como delito toda conducta realizada por una persona (empleador o no) que mediante violencia o amenaza de cualquier naturaleza, o aprovechándose de la necesidad del empleo, exige a otro el prestar servicios contra su voluntad; o sin la correspondiente retribución o abonando ésta en montos inferiores al mínimo legal establecido por la ley.
- 4.- Se recomienda tipificar como delito la conducta del empleador que incurra respeto de sus trabajadores en actos de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.
- 5.- Se recomienda tipificar como delito la conducta de toda persona que mediante violencia, amenaza, engaño o aprovechándose del estado de necesidad o de abandono moral y material en que se encuentre un menor de dieciocho años, explote el trabajo del menor en labores que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe su vida, salud, su moralidad o seguridad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ÁVILA ACOSTA, Roberto. (1998) Elementos de la Estadística Estudios y R.A. Lima.
- ARANZAMENDI NINACONDOR, Lino: (2005) Diseño y Proceso de la Investigación Jurídica, Lima: Editorial ADRUS, Primera Edición.
- BAYLOS GRAU, Antonio y TERRADILLOS, Juan: (1 997) Derecho Penal del Trabajo.Madrid: Edit. Trotta, Segunda Edición Revisada.
- BRAMONT ARIAS TORRES, Luis Alberto: (1998). Manual de Derecho PenalParteEspecial. Lima: Edit. San Marcos, Cuarta Edición, aumentada y actualizada.
- BRAMONT-ARIAS TORRES, Luis Miguel. (1998) Lecciones de la Parte General y el Código Penal, Segunda Edición, Editorial San Marcos, Lima.
- COBO DEL ROSAL, Manuel: (1996). Curso de Derecho Penal Español Parte Especial I. Madrid: Edit. Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales, Primera Edición.
- CREUS, Carlos: (1990) Derecho Penal Parte Especial, Tomo I. Buenos Aires: Editorial Astrea, Tercera Edición Actualizada.
- FONTAN BALESTRA, Carlos: (1994). Derecho Penal Parte Especial. Buenos Aires: Edit. Abeledo Perrot, Decimocuarta Edición.
- HURTADO POZO, José: (2005). Manual de Derecho Penal I. Lima: Editorial Jurídica Grijley, Tercera Edición.
- LAMAS PUCCIO, Luis: (1996) Derecho Penal Económico Lima: Edit. Librería y Ediciones Jurídicas, Segunda Edición.
- MARTINEZ-BUJAN PEREZ, Carlos: (1999). Derecho Penal Económico ParteEspecial, Valencia: Edit. Tirant Lo Blanch, Primera

Edición.

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

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

CRIMINALIZACIÓN DE LAS CONDUCTAS LESIVAS EN LOS DERECHOS LABORALES EN EL JUZGADO MIX TO DE HUÁNUCO 2013 – 2014

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿En qué medida contribuye la criminalización de las conductas lesivas en los derechos laborales en el Juzgado Mixto de Huánuco 2013 – 2014?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a) ¿Qué conductas afectan a los derechos laborales como objeto de criminalización de conductas lesivas en el juzgado mixto de Huánuco?</p> <p>b) ¿En qué medida afecta la discriminación por parte del juzgador en materia de empleo y ocupación en el juzgado mixto de Huánuco?</p>	<p>OBJETIVOS GENERALES.</p> <p>Determinar en qué medida contribuye la criminalización de las conductas lesivas en los derechos laborales en el Juzgado Mixto de Huánuco 2013 – 2014.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</p> <p>a) Establecer las conductas que afectan a los derechos laborales como objeto de criminalización de conductas lesivas en el juzgado mixto de Huánuco</p> <p>b) Determinar en qué medida afecta la discriminación por parte del juzgador en materia de empleo y ocupación en el juzgado mixto de Huánuco</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Si, se aplican la criminalización de las conductas lesivas al juzgador entonces no se vulnerarían los derechos laborales de los trabajadores en el Juzgado Mixto de Huánuco.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS.</p> <p>a) Si, se identifican las conductas que afectan a los derechos laborales, entonces se criminalizará las conductas lesivas del juzgador en el juzgado mixto de Huánuco.</p> <p>b) Si, se comprueba la discriminación en materia de empleo y ocupación por parte del juzgador, entonces se criminalizara su conducta lesiva.</p>	<p>VARIABLES INDEPENDIENTES</p> <p>Criminalización de las conductas lesivas.</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Derechos laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgo • Suicida • Autolesiones • Conductas auto lesivas • Trastornos de personalidad <ul style="list-style-type: none"> • Derecho al trabajo. • Derecho al salario mínimo • Indemnización por despido. • Jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones anuales. • Seguridad social. • Derecho de sindicación. • Derecho de huelga y de cierre patronal. • Derecho a negociar colectivamente. 	<p>Cuestionario</p> <p>Entrevista</p>