

EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL CÓDIGO PENAL

Marco Hernán Pantigozo Loaiza

Abogado por la Universidad Tecnológica de los Andes, doctorando de la UNMSM, profesor asociado de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, profesor investigador de la Universidad Peruana de las Américas (Peru).

Autor convidado.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como finalidad dar a conocer la importancia que tendrá la penalización por parte del Estado contra quienes vulneran, niegan e incumplen el contrato de trabajo, tanto de la actividad privada como pública. La realidad con relación al tema de los contratos es muy incierta, a esto se suma la precariedad con la cual el Estado supervisa el cumplimiento, que en muchos casos es nula, razón por la cual, los empleadores, aprovechando la flexibilización laboral existente, no cumplen con los contratos de trabajo, no sólo con la elaboración sino con el contenido mismo, tanto más que el Estado a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo, no se abastece para velar por su cumplimiento, por lo que los trabajadores que se ven afectados por el incumplimiento o no contar con un contrato de trabajo, no saben dónde acudir, una vez concluida la vía administrativa, quedando abierta la posibilidad de penalizar el comportamiento negativo del empleador, que en todo caso sería una solución coercitiva para el cumplimiento del contrato de trabajo.

PALABRAS CLAVE: *Contrato de trabajo. Derechos fundamentales. Flexibilización laboral. Derecho penal.*

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El derecho al trabajo en la Constitución 3. El Contrato de Trabajo. 4. Tipos de Contrato de Trabajo. 5. Control extrapenal del contrato de trabajo. 6. El contrato de trabajo en el Código Penal. 7. Bien jurídico protegido. 8. El derecho penal como última ratio con relación al derecho penal laboral. Conclusiones. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

Día a día somos testigos que la informalidad en el Perú, está institucionalizado por la falta de control de parte de las autoridades, y la flacidez del sistema judicial y jurídico que en muchos casos sólo se limita a observar las injusticias e impunidad con la que actúan los ciudadanos. Así como aquellos que se encuentran en posiciones privilegiadas como es el caso de los empleadores, quienes a vista y paciencia de toda la comunidad han logrado deshumanizar el trabajo, violentando los derechos irrenunciables de los trabajadores sobre

todo del régimen laboral de la actividad privada. Dentro de este escenario es conveniente reflexionar sobre la naturaleza del contrato de trabajo en un régimen flexible laboral y la necesidad de penalizar el incumplimiento del mismo, cuestionando el efecto social y económico, si se penaliza el incumplimiento de los contratos sujetos a modalidad, el cuál trataremos de dar respuesta en el desarrollo del presente trabajo.

2. EL DERECHO AL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN

El artículo 22° de la Constitución de 1993, reconoce al trabajo como un derecho fundamental, dentro de los derechos sociales, dándole una doble dimensión, tanto derecho como deber; es así, que el trabajo es un derecho fundamental del ciudadano protegido por el Estado, no solo dentro de la literalidad de las normas y leyes, sino también en su tratamiento y cuidado. Además, debe velar para que los derechos de los trabajadores se cumplan, para garantizar una estabilidad jurídica; recalando que muchos de los derechos de los trabajadores son irrenunciables, y reconocidos por normas supra nacionales las que fueron ratificadas. Por tanto, el Estado aplica y recurre al principio tuitivo de protección, para la parte más débil. Sin embargo, debe ejercer plenamente, su poder coercitivo, por la vía administrativa y agotada ésta por la vía penal.

La falta de una adecuada política laboral con relación al trabajador no ha sido desarrollada de manera adecuada dentro de nuestra patria y mucho menos contamos con políticas criminales que garanticen la paz social. Pues, se nos hace imposible pensar que el trabajo es la fuente de desarrollo de toda sociedad y la primera institución que se debe proteger, cuidar y garantizar. No obstante, sin prestar una adecuada protección al trabajo vendríamos a ser un Estado paria, donde se encubre la violación y vulneración de los derechos de los trabajadores.

La Constitucionalización del derecho de trabajo, no sólo nos hace suponer que se trata de un derecho social, sino que debemos pensar que la Constitucionalización según el Tribunal Constitucional¹, deviene en el tránsito de un Estado de Derecho a un Estado Constitucional de Derecho, es decir, de un Estado inquisitivo conservador, a un Estado garantista donde los derechos laborales, que per se devienen de un contrato de trabajo sean reconocidos en todo sentido. Siendo esto así, debemos considerar que los derechos laborales en la Constitución no sólo son declarativos, sino que debemos ver desde la óptica de la nueva conceptualización del

¹ Expediente N° 5854-2005-PA/TC Caso Lizama Puelles fundamento 3
Revista *Argumentum* – RA, eISSN 2359-6889, Marília/SP, V. 20, N. 3, pp. 1.261-1.271, Set.-Dez. 2019. 1262

derecho constitucional y darle una visión más holística no como derecho enunciativo ni declarativo, sino como un derecho comprendido dentro de los principios y valores que defiende la Constitución.

3. EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo se define desde diferentes perspectivas, sin embargo, diremos que: “El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de aménidad (servicios subordinados prestados para otra persona), el acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes” (Toyama, 2008).

El trabajo, al ser un acuerdo de voluntades, como un elemento básico de dicho contrato tenemos la subordinación que empodera al empleador a través del principio del *ius variandi*, conocido también como el poder de dirección del empleador definido en el artículo 9º del D.S. N° 003-97-TR²; donde es el que decide el destino del contrato de trabajo. Por tanto, el acuerdo de voluntades estaría sujeto básicamente a la voluntad, del empleador, la cual se desvincularía de la definición clásica del contrato que por su naturaleza es un acuerdo de voluntades, para pasar a ser un documento donde el trabajador se somete a la voluntad del empleador; y es justamente esa discrecionalidad que le da ley, en muchas ocasiones viene acompañado del abuso de los derechos fundamentales del trabajador, que a vida cuenta sigue siendo la parte más débil de dicho acuerdo, de la relación laboral contractual, actitud que no es considerada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, quién asimila como normal y legal el ejercicio del poder de dirección por parte del empleador en la relación laboral, dejando en indefensión al trabajador, al momento de resolver las controversias, posición que también muchas veces es corroborada por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional.

Debemos considerar, que el poder de dirección del empleador, está orientado a los contratos de naturaleza indeterminados y con ciertas limitaciones a los contratos sujetos a modalidad, debido a la excepcionalidad de estos últimos; sin embargo, diremos que tanto el

² **Artículo 9o.-** Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Poder Judicial como el Tribunal Constitucional cuando resuelven controversias relacionados a los contratos de trabajo lo hacen de manera general sin diferenciar la naturaleza jurídica de los contratos típicos y atípicos.

El Contrato de trabajo se encuentra legislado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR. Sin embargo, según el INEI cerca del 42.5% de trabajadores a nivel nacional trabajan en condiciones ilegales, sin contrato de trabajo, o con contratos simulados fraudulentos, que solo se hacen visibles cuando el Tribunal Constitucional los declara como tales en sendos procesos judiciales, hecho que acarrea la explotación laboral, y sobre todo priva a los trabajadores de tener acceso al derecho de la seguridad social, como salud, u otras prestaciones como invalidez, gastos de sepelio, garantizar al trabajador una vejez digna, así como el seguro de desempleo. La Ley Laboral en relación al contrato de trabajo nos describe dos tipos o modalidades de contrato de trabajo, los mismos que se encuentran distribuidos en diferentes Títulos, el primer Título, Capítulo I, nos señala el contrato de trabajo y el Título II nos enseña los Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad. La doctrina los ha diferenciado como contratos típicos y atípicos, los primeros están regulados en el artículo 4° de la ley citada anteriormente, contratos de trabajo que por su naturaleza son indeterminados, y pueden ser expresos o tácitos, y los contratos atípicos regulados en el artículo 53° y siguientes. El artículo 72° prescribe sobre los requisitos formales para la validez de los contratos sujetos a modalidad, aclarando que son de reciente creación, y de diferentes modalidades; los mismos que para su validez se debe señalar en forma expresa su duración y sobre todo la causa objetiva determinante de la contratación; requisitos sin los cuales dichos contratos no tendrían validez legal alguna y requisitos que a la fecha constituyen el punto de quiebre entre la legalidad e ilegalidad en la contratación laboral, sobre todo dentro del régimen de la actividad privada; generando abuso de derecho en agravio de los trabajadores, al no consignar claramente las causas objetivas determinantes de la contratación, con lo se acredita que el contrato de trabajo es manipulado, simulado en perjuicio y agravio del trabajador.

Por otro lado, el contrato de trabajo expreso o tácito, se constituye en el único documento con el cual se va a garantizar, determinar y probar la relación contractual que da inicio a la relación laboral, es decir, va a constituir la partida de nacimiento de dicho binomio empleador y trabajador, que a la vez va a dar inicio a la protección de los derechos constitucionales. Pues, sin este documento, la relación contractual y los derechos de los trabajadores se presumirán y llevarán a aplicar otras instituciones del derecho laboral como el

principio de la primacía de la realidad, que en líneas generales nos acarrearía tiempo determinar la relación contractual.

4. TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

Los contratos sujetos a modalidad, son introducidos a nuestra legislación dentro del paquete de la denominada flexibilización laboral, la misma que se aplicó dentro de los regímenes económicos neo liberales o regímenes de economía libre de mercado, como la que ha adoptado el Perú, a partir de la Constitución del 93, en efecto, la ley nos habla de tres modalidades de contratos, contratos de naturaleza temporal, sub divididos en contratos por inicio de nueva actividad, por necesidad de mercado, por reconvención empresarial, contratos de naturaleza accidental, sub divididos en contrato ocasional, de suplencia y de emergencia, los contratos de obra o servicio sub divididos en contrato de obra determinada o servicio específico, intermitente y de temporada; estos contratos por su naturaleza son excepcionales, sin embargo, los empleadores los consideran como generales, abriendo una brecha que se desemboca en la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores.

El objetivo trazado en el trabajo, es dar conocer que los contratos que son de carácter temporal, y determinados a través de una causa objetiva, con fecha de vencimiento y que en algunos casos pueden renovarse cada 06 meses, hasta 03 años, con un máximo de 5 años, concluyendo el vínculo laboral con el trabajador de manera indubitable; hecho que sin dudas, permite que los empleadores saquen ventaja de la situación, para no solo incumplir con el contrato sujeto a modalidad, sino también, para someter a los trabajadores a tratos inhumanos infra laborales y sobre todo llevando a la informalidad, la fuente del desarrollo de todo Estado o Nación, a vista y paciencia de toda la sociedad en su conjunto quienes se ven resignados frente a la indiferencia del Estado en cumplir y hacer cumplir la Ley laboral.

Pese a que los contratos sujetos a modalidad son conocidos por la doctrina como contratos atípicos, para su validez requieren de cierta formalidad como ya hemos señalado, dentro de las cuales, la más importante es la de precisar la causa objetiva de la contratación, es decir cuál es el motivo por el cual la empresa contrata trabajadores de manera excepcional para cubrir ciertos trabajos, la misma que tiene que ser ajena a la actividad principal de la empresa. Esta formalidad tampoco es consignada en los diferentes contratos de modalidad, es decir los empleadores con la finalidad de sustraerse de sus obligaciones maquillan los contratos atípicos, los mismos que ya no son excepcionales o de la naturaleza por los que han

sido creados, los contratos laborales sujetos a modalidad en nuestro medio se han constituido como contratos generales de trabajo, que vienen siendo aplicado por la mayoría de empresas.

Por otro lado, debemos tener en cuenta que el contrato de trabajo es el único documento que acredita la relación contractual, con el que se garantiza los derechos de los trabajadores, razón por la cual, el cumplimiento del contrato de trabajo, básicamente está supeditado a la voluntad de los contratantes, es decir, a las partes que celebran el contrato, el mismo que para ofrecer garantías debe ser supervisado por el Estado a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Sin embargo, vemos que el cumplimiento, la fiscalización o supervisión de los contratos son nulas, o simplemente han sido olvidadas por el Estado, y aprovechadas por los empleadores que como se señaló, en muchos casos no se celebran o son celebrados bajo condiciones precarias para el trabajador, simulando los contratos de trabajo, e incluso se llega muchas veces a cometer fraude, actos que indudablemente lindan con el delito.

5. CONTROL EXTRAPENAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

Toda sociedad moderna, basada en un ordenamiento democrático, tiene por finalidad garantizar el bienestar común de sus integrantes, a efectos que libremente dentro de ella se puedan realizar como personas; es en la búsqueda de esa finalidad trascendente que la propia sociedad se ve obligada a imponer diversas regulaciones a la conducta de los individuos que la integran con el objeto de evitar que incurran en comportamientos que afecten el logro del desarrollo colectivo, poniendo incluso en peligro la subsistencia de la sociedad como tal. Estas limitaciones al comportamiento de los individuos constituyen el control social. (Arévalo Vela, 2012-2013). Y es justamente, dentro de ese control social que la Ley ha otorgado competencia a la vía administrativa para que vele el cumplimiento de los contratos laborales, los cuales deberían ser supervisados y vigilados por la Autoridad Administrativa de Trabajo, es decir, por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL. Sin embargo, vemos que dicha entidad administrativa poco o nada hace para cumplir con la norma, es más los empleadores conociendo la ineficacia del Estado en el control realizado por la SUNAFIL, simplemente incumplen con los contratos laborales, y por tanto se vulneran abiertamente los derechos irrenunciables de los trabajadores; según el Informe Técnico N° 02 mayo del 2018 elaborado por el INEI, “al finalizar el I Trimestre de 2018, el número de empresas activas registradas en el Directorio Central de Empresas y Establecimientos ascendió a 2 millones

332 mil 218 unidades, mayor en 7,1% respecto a similar periodo del año anterior. Asimismo, se crearon 66 mil 67 empresas y se dieron de baja 37 mil 449 presentando una variación neta de 28 mil 618 unidades económicas. La tasa de nacimientos de empresas que relaciona las unidades económicas creadas en el I Trimestre de 2018 con el stock empresarial representó el 2,8% del total, mientras que, la tasa de mortalidad empresarial fue de 1,6% en el mismo periodo”, recuperado el 18-02-2019 del portal del INEI, https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-n-02-demografia-empresarial-i-trim2018_may2018.pdf.

Siendo esto así, nos preguntamos: ¿todas las empresas cumplen con la elaboración de contratos de trabajo?. Pues el Ministerio de Trabajo, no registra los contratos en forma proporcional al número de empresas, lo que supone que existe un mercado laboral que viene desarrollándose al margen de la ley, vulnerando derechos fundamentales de trabajadores, los mismos que a la larga van a formar parte de la carga social que posiblemente heredemos a nuestros hijos.

Frente a este abrumador escenario el Estado a través de SUNAFIL, cuenta con un poco más de 400 inspectores de Trabajo, sólo en la ciudad de Lima, donde se concentra el 70% de las empresas; es más, las sanciones pecuniarias impuestas por la SUNAFIL, con relación al incumplimiento de los contratos laborales o la falta de un contrato laboral es ínfima, tanto más, que por tratarse de un acto administrativo es pasible de impugnarse hasta llegar incluso al Poder Judicial, a través de un proceso contencioso administrativo, para que un Juez declare nula la sanción por contravenir el debido proceso, u otro vicio procesal, es decir, las sanciones administrativas quedan sin efecto no cumplen con el rol social de reparar, corregir la falta administrativa; razón por la cual el control infra penal es insuficiente para controlar las violaciones a los contratos de trabajo sujetos a modalidad, los cuales ameritan que el Estado, regule de manera drástica el cumplimiento de la evasión e incumplimiento de los contratos de trabajo.

6. EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL CÓDIGO PENAL

En el Código Penal de 1991 bajo el título violación a la libertad de trabajo, se introduce la protección a los contratos de trabajo, pero bajo una inusual calificación, sin embargo, esa tipificación tuvo corta duración. No obstante, tenemos que el Código Penal del 1991 en su artículo 168 en relación al contrato de trabajo, tipificaba lo siguiente: “Artículo

168.- Será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de las conductas siguientes: 1. Integrar o no un sindicato. 2. Prestar trabajo personal sin la debida retribución. 3. Trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industriales determinadas por la autoridad. 4.- Celebrar contrato de trabajo o adquirir materias primas o productos industriales o agrícolas. La misma pena se aplicará al que retiene las remuneraciones o indemnizaciones de los trabajadores o no entrega al destinatario las efectuadas por mandato legal o judicial; 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 laborales³”. Vemos que los legisladores hacen referencia al contrato de trabajo pero sin mayor relevancia jurídica, pues, tímidamente señala que será reprimido con pena privativa de libertad el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza a celebrar contrato de trabajo ..., nos parece que dicho tipo penal, ha sido derogado adecuadamente, pues no podemos pensar que exista un empleador que mediante la violencia o amenaza, obligue a un trabajador realizar o suscribir un contrato laboral, estaríamos frente a un contrato nulo de puro derecho, pues la naturaleza del trabajo es libre y espontánea. Pero al haber derogado dicho párrafo, los legisladores pudieron incluir como violación a la libertad de trabajo, el hecho de no dar cumplimiento al contrato de trabajo, básicamente a los contratos atípicos, es decir, a los contratos sujetos a modalidad, y no dentro del supuesto del tipo que el empleador utilice la violencia o amenaza para que el trabajador suscriba un contrato, tanto más por tratarse de un contrato especial y excepcional, no general como se ha venido desarrollando en nuestro medio.

7. BIEN JURÍDICO PROTEGIDO

En relación al bien jurídico protegido, el Estado tiene la obligación de cumplir y hacer cumplir los derechos inherentes al trabajador, por eso se tornan en derechos irrenunciables, razón por la cual cuando tratamos de definir qué bien jurídico o que bienes jurídicos deben ser

³ Artículo modificado por la Tercera Disposición Derogatoria y Final del Decreto Legislativo N° 857, publicado el 04-10-96, cuyo texto es el siguiente: "Artículo 168.- Será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes:

1. Integrar o no un sindicato.

2. Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución.

3. Trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industriales determinadas por la autoridad."

La misma pena se aplicará al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; y al que disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales.

Revista *Argumentum* – RA, eISSN 2359-6889, Marília/SP, V. 20, N. 3, pp. 1.261-1.271, Set.-Dez. 2019. 1268

protegidos por la ley penal señalaremos lo que nos dice el Baylos que: «[...] en el Derecho penal del trabajo, los bienes jurídicos puestos en juego distan mucho de ser creaciones artificiales del legislador: vida, salud, libertad, dignidad, honor, igualdad, libertad de asociación, de reunión y de expresión no son bienes jurídicos que puedan pasar a un segundo plano solo por el hecho de que su titular sea, no el abstracto ciudadano, sino el concreto trabajador. Al contrario, es un hecho generalmente aceptado que los derechos económicos, sociales y culturales tiene un status equiparable a los derechos civiles y políticos. Y ello, sin perjuicio de que lo que aquí está en juego son derechos humanos tan paradigmáticamente representativos de los de la primera generación como son el derecho a la vida, la salud o la igualdad» (Baylos, Antonio y Terradillos, Juan, 2008). Dicho autor señala de manera clara que los bienes jurídicos puestos en juego están relacionados a la vida, la salud, la libertad, la dignidad, el honor, la igualdad de libertad de asociación, es decir, una serie de bienes jurídicos están protegidos por el Trabajo, razón más que suficiente para que el incumplimiento en términos generales del contrato de trabajo sujeto a modalidad sea penalizado, tanto más que como se ha señalado líneas arriba el trabajo constituye el eje fundamental para el bienestar y desarrollo de cualquier sociedad.

8. EL DERECHO PENAL COMO ÚLTIMA RATIO CON RELACIÓN AL DERECHO PENAL LABORAL

Si bien es cierto, gran parte de los juristas comparte la idea de que el derecho penal constituye la última ratio como medio de control social, sin embargo, vemos que quienes señalan al derecho penal como última ratio son juristas que no necesariamente comparten la realidad de nuestra sociedad, donde la informalidad y la falta de respeto a la ley es un común denominador entre los ciudadanos, es más, como argot criollo y un adagio propio de los peruanos con relación a la Ley es el decir que: **“hecha la Ley, hecha la trampa”** que cobra vigencia cuando tratamos de evadir la Ley, con la única finalidad de burlar el efecto coercitivo que la Ley tiene, para regular la conducta de los ciudadanos, frente a ese problema de idiosincrasia cultural es importante considerar que el derecho punitivo no debe constituir como última ratio, en una sociedad como la nuestra, pues al ser constituido como última ratio, permitiremos que los ciudadanos abusen del derecho, incumplan su mandato. Pues, el pago de una multa no significa que no deba seguir vulnerando el derecho, por lo contrario, motiva para que con más fuerza y mayor cuidado busque la forma de evadir la ley, es decir, buscamos

mecanismos que posibiliten vulnerar la Ley. Penalizando el incumplimiento del contrato laboral sujeto a modalidad no se trata de llenar las cárceles o sentenciar a todos los empleadores, se trata de buscar una medida protectora con penas severas que no solo afecten su libertad sino también su patrimonio, permitan que los empleadores antes de vulnerar el contrato de trabajo, se den cuenta que la conducta es gravosa y dañina para la sociedad en conjunto. Por tanto, debemos demostrar respeto al trabajador peruano, el tema de última ratio, debe ser tratado desde la perspectiva del derecho peruano y no visto desde la perspectiva del “Derecho Penal moderno”.

CONCLUSIONES

1. El trabajo constituye un derecho fundamental, que el Estado debe reconocer y proteger para el desarrollo de la persona y de la sociedad, cautelando que los trabajadores se sientan seguros de verse protegidos, y que no sólo el contrato trabajo debe ser visto por la autoridad administrativa sino también debe ser regulado por el derecho penal.

2. En relación a la penalidad, la violación de la libertad del trabajo, incumplimiento del contrato de trabajo sujeto a modalidad, se debe plantear desde la perspectiva que las penas se les debe sancionar como delito doloso con cárcel efectiva al menos sólo por seis meses al empleador o quien incumpla el contrato de trabajo, además sancionar a la persona jurídica, es decir, a la empresa, cogiendo parte de su patrimonio para garantizar el daño causado al trabajador. Sólo así, con penas severas, creemos que el estado garantizará el cumplimiento y respeto de las normas laborales, relacionadas al contrato de trabajo sujeto a modalidad.

3. Urge revisar el derecho laboral penal, con la finalidad de buscar una solución legal al incumplimiento de los contratos laborales sujetos a modalidad, y evitar que se evadan las contribuciones a favor del Estado, sobre todo garantizar con el aporte a la seguridad social, a efectos de que los trabajadores cuando tengan que jubilarse, sea de forma digna con la seguridad jurídica debida.

4. La modificación del Código Penal, con relación al tema laboral debe ser desarrollado estudiando nuestra realidad y no basándonos en teorías o jurisprudencia internacional, o políticas de la Organización Internacional del Trabajo, que no son políticas o medidas que nos lleva a ridiculizar la prestación laboral, vulnerando los derechos y llegando al extremo de deshumanizar el trabajo.

5. Es necesario empezar a desarrollar una política laboral seria y duradera para poder proyectar con sostenibilidad. El tema de los contratos atípicos, constituyen una traba, para el desarrollo de políticas laborales que permiten buscar el desarrollo y bienestar para garantizar la producción y así poder tener la esperanza de lograr el tan deseado desarrollo social sostenible.

BIBLIOGRAFÍA

Arévalo Vela, J. (2012-2013). La Protección Penal del Trabajo. *Revista Oficial del Poder Judicial: Año 6 7, N° 8 y N° 9*, 33-53.

Baylos, Antonio y Terradillos, Juan. (2008). Derecho Penal del Trabajo: una reflexión general a partir de la experiencia normativa española. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 5 y 6.

Toyama Miyagusuku, J. (2008). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.