Proyecto de Ley N°.....7945/2023-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

ISAAC MITA ALANOCA
Congresista de la República

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
27 MAYO 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 2:48 p.m.

PROYECTO DE LEY QUE TIPIFICA EL DELITO DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EN EL CENTRO DE TRABAJO, COMO VULNERACIÓN A LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LA PERSONA

El Grupo Parlamentario Perú Libre, a iniciativa del Congresista de la República que suscribe, **Isaac Mita Alanoca**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y de conformidad con los artículos 22 inciso c); 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República

Ha dado la siguiente Ley:

LEY QUE INCORPORA EL DELITO DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL EN EL CENTRO DE TRABAJO COMO VULNERACIÓN A LA DIGNIDAD E INTEGRIDAD DE LA PERSONA

Artículo 1.- Objeto de la Ley

Modificar el artículo 168 del Código Penal, incorporándose los delitos de violencia económica, psicológica y acoso laboral, en cualquiera de sus modalidades, como atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

Artículo 2.- Finalidad de la Ley

Proteger los derechos fundamentales de los trabajadores o servidores, fortalecer su dignidad y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral del sector público y privado.

Artículo 3.- Modificación del artículo 168 del Código Penal

Se modifica el artículo 168, del capítulo VII, sobre violación de la libertad de trabajo, del Código Penal, el mismo que quedará redactado con el siguiente texto:

> ***"Artículo 168.- Atentado contra la libertad de trabajo y asociación***
>
> ***El que, infringiendo leyes, reglamentos o límites, en perjuicio de un servidor o grupo de servidores, realiza actos de violencia económica, psicológica o acoso laboral en las siguientes modalidades: verbal, discriminatorio, por poder, ciber acoso o grupal; será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años.***

El que, mediante violencia o amenaza, obliga o impide a otro a integrar un sindicato, es reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años.

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."

Lima, mayo 2024.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PALACIOS HUAMAN Margot FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/05/2024 11:41:56-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MITA ALANOCA Isaac FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/05/2024 13:20:17-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TAIPE CORONADO Maria Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/05/2024 16:15:48-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PORTALATINO AVALOS Kelly Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/05/2024 10:18:58-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PALACIOS HUAMAN Margot FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/05/2024 11:42:23-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CRUZ MAMANI Flavio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/05/2024 12:14:27-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: AGÜERO GUTIERREZ Maria Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/05/2024 11:52:10-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1. INTRODUCCIÓN

Nuestra legislación actual sólo presenta una ley que trata del centro laboral para excluir un tipo penal de acoso u hostigamiento sexual, esta es la "**ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual" (Ley N° 27942)**, que tiene como esencia, en el centro de trabajo con el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual que se produce dentro de las relaciones de autoridad o dependencia, sin embargo, a la necesidad de garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todos los trabajadores de nuestra nación, se presenta este proyecto de ley contra la **violencia económica, psicológica y acoso laboral** en cualquiera de las siguientes formas: verbal, discriminatorio, por poder, ciber acoso, mobbing o grupal, cuyos fines son para prevenir, erradicar, luchar contra la violencia psicológica, económica y acoso laboral en cualquiera de sus formas ante el abuso de poder por el cargo o por otras razones injustificables, que atentan gravemente la moral y todos aquellos actos que afecten la dignidad de los trabajadores.

Esta tipificación como nuevo delito en el Código Penal, será de aplicación para el sector público y privado, servirá también para proteger a aquellas personas que denuncien actos de corrupción, peculado, concusión o cualquier otro delito de corrupción de funcionarios y otros actos en general de índole laboral, para así evitar que el denunciante, agraviado(a) o servidor público de forma abusiva o arbitraria sea rotado, trasladado de su área o puesto de trabajo, reasignación de tareas inapropiadas, así como una sobre carga laboral, entre otro actos en general, que atente contra la dignidad de la persona humana como trabajador.

Por otro lado, en el [1]Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, emitido en 2019, que simboliza un hito histórico, dado que es la primera vez que los países implicados han alcanzado un pacto sobre la importancia de crear espacios de trabajo libres de violencia; se trata de un esquema de trabajo tripartito que incluye al Estado, las organizaciones empleadoras y las organizaciones sindicales, con el objetivo de prevenir y erradicar la violencia laboral, basado en la corresponsabilidad de las partes, proponiendo una perspectiva orientada al aprendizaje y a la transformación cultural. De modo complementario al hecho de que propone la noción de trabajo digno o trabajo decente como un derecho humano, se declara por primera vez que este debe producirse en un entorno libre de violencia. En contraposición con la anterior noción del "deber de no dañar", este cambio de paradigma pone el énfasis en la protección de la dignidad humana.

Información recopilada y sistematizada

[1]www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang–es/index.htm

A continuación, se presenta la investigación realizada por [2]Friedrich-Ebert-Stiftung (autor) **sobre la violencia laboral en Perú en el marco del convenio 190 de la OIT**, el mismo que fue respondido por un total de 422 personas residentes en Perú, de las cuales 296 se auto perciben mujeres, 120 como hombres y 06 como personas de otras identidades; dado que el diseño muestral fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a la población, sino que arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país, las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son asimismo indicativas.

La violencia laboral afecta al 74% de las personas encuestadas y en mayor medida, a las mujeres, la violencia económica, la psicológica y acoso en el centro de laboral son las más usuales. Para llevar adelante el análisis, han utilizado una estrategia metodológica que incluyó un relevamiento legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados por el país, considerados estratégicos, una encuesta online sobre violencia laboral destinada a trabajadores/as y una entrevista en profundidad a un referente sindical.

2. TIPOS DE DELITOS POR ACOSO LABORAL

2.1. Violencia económica

La violencia más experimentada entre las personas encuestadas es la violencia económica, la situación más reportada por las mujeres es haber sufrido una disminución o sobrecarga drástica de tareas, o cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes, con una brecha de 8 personas preguntadas respecto de los hombres. Este también es el caso de una de las tres personas de otras identidades que han vivido este tipo de violencia, en contraposición, entre los hombres, la situación más frecuente es haber percibido un trato desigual en comparación con sus pares hombres en relación a, por ejemplo, beneficios y posibilidades de ascensos y/o salarios. Cabe destacar que esta situación, si bien es la segunda más recurrente entre las mujeres respondientes, lo es aún más entre los hombres, con una brecha de 5 personas preguntadas en su perjuicio; a su vez, esto alcanza a 2 de las 3 personas de otras identidades que han vivido violencia económica. En lo que concierne a las brechas salariales entre hombres y mujeres, la persona entrevistada del sector sindical advierte que existe una brecha salarial del 30% en perjuicio de las mujeres, también agrega que en el Estado hay una reducción de esta brecha, pero que en el sector privado las mujeres perciben salarios menores. De modo similar, según el Instituto Peruano de Economía (2021), los hombres ganan en promedio un 19,3% más que las mujeres.

Información recopilada y sistematizada

[2]www//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19745.pdf

Sin embargo, la brecha no es homogénea en todo el territorio, sino que existen regiones con mayores brechas salariales, como Moquegua (48,9%), Arequipa (33,7%) o Cajamarca (33,6%), mientras que hay otras regiones donde son menores, como Huancavelica (1,5%), o la brecha es incluso desfavorable para los hombres.

Tabla 1: Violencia económica, situaciones vividas según genero

	Mujeres	Hombres
He sufrido una disminución o sobrecarga drástica de tareas, cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes	31%	23%
He percibido un trato desigual en comparación con mis pares hombres[9]	23%	28%
He percibido un trato desigual, en comparación con mis pares mujeres[10]	18%	8%
He recibido un trato desigual, en comparación a mis compañeros/as de trabajo por permanecer al cuidado de personas (beneficios, premios, salario)	17%	15%
Otra (especifique)	13%	16%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia económica.

2.2 Violencia psicológica

En este caso, se observan testimonios de violencia psicológica diferenciados, según género, en las mujeres se registran muchas situaciones en que se desprestigia y/o descalifica su trabajo o sus opiniones profesionales, lo que se encuentra, en muchos casos, acompañado de aislamiento o falta de acceso a información necesaria para desempeñar su trabajo, lo que en algunos casos se genera a modo de represalias ante iniciativas u opiniones contrarias al statu quo. Tanto la edad, el estado civil de las mujeres (ser solteras), ser o no ser madres y/o su etnia ("no ser blanca") pueden ser factores que profundicen estas prácticas, lo que devela el impacto de la interseccionalidad. Por otra parte, muchas mujeres reciben comentarios humillantes por la edad, por el estado civil, por no ceñirse a los mandatos de apariencia física esperados, ya sea por su vestimenta o por usar o no usar maquillaje[3] u otros.

Información recopilada y sistematizada

[3]www//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19745.pdf

Todos estos factores dan cuenta de interrelaciones entre la violencia y acoso laboral, que se desarrolla más adelante.

Según investigación realizada por Friedrich-Ebert-Stiftung (autor) el segundo tipo de violencia más experimentado por las personas encuestadas es la violencia psicológica, si bien no existen estadísticas oficiales, la persona entrevistada del sector sindical refiere a que es la más recurrente dentro del ámbito laboral, a la vez que la más difícil de medir.

Tabla 2: Tabla de violencia psicológica situaciones vividas, según genero

	Mujeres	Hombres
Han denigrado o ignorado mis opiniones profesionales y laborales	29%	19%
He sufrido maltrato psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., en ocasiones o de manera aislada)	28%	22%
He sufrido acoso psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., de manera sistemática o reiterada)	23%	18%
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales	21%	15%
He recibido amenazas	13%	8%
He sufrido ciberacoso[11]	8%	3%
Otra (especifique)	7%	8%

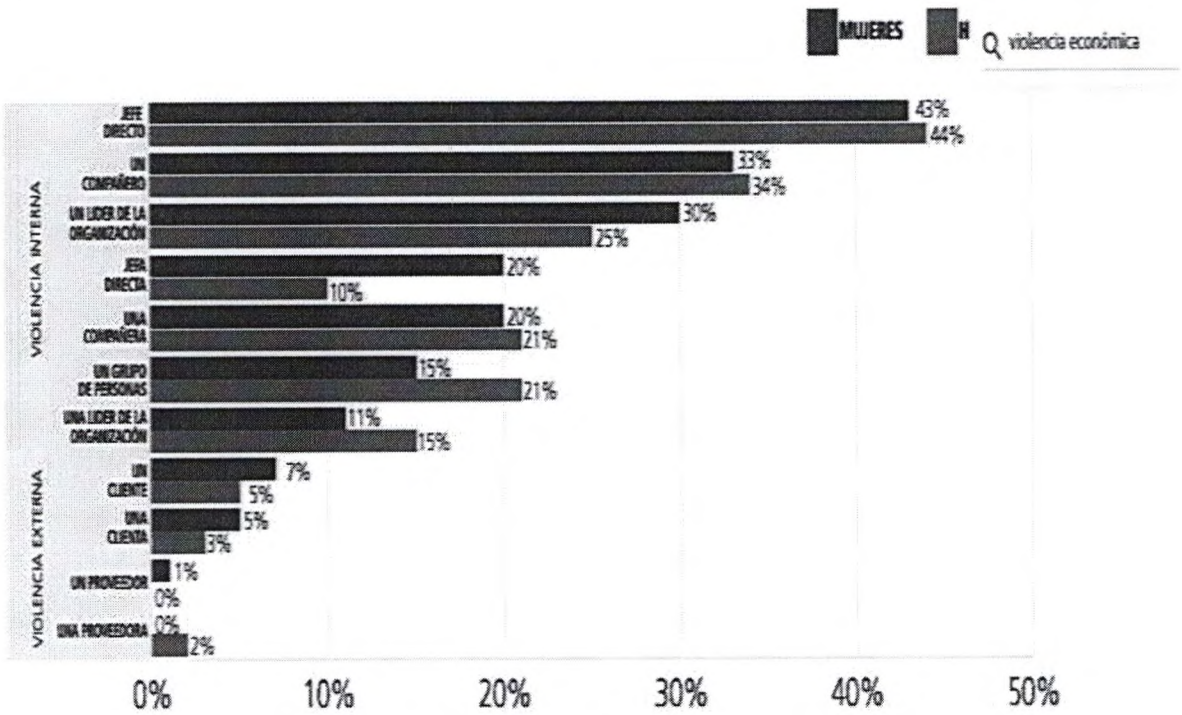
Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia psicológica.

2.3 ¿Cómo se ejerce la violencia laboral?

Respecto a quiénes suelen ejercer violencia en el ámbito laboral, en términos generales, es clave subrayar que mayoritariamente la violencia proviene de hombres integrantes de la propia organización.

Los compañeros y jefes masculinos son mayormente apuntados como los responsables de ejercer violencia, tanto sobre las mujeres como sobre los hombres. Puede que esto seguramente responda, como propone Rita Segato (escritora y antropóloga), a los mandatos de masculinidad tradicional de violencia y de dominación, según los cuales el sujeto masculino debe construir su potencia y constantemente probarla y espectacularizarla. En particular. Tanto mujeres como

hombres padecen violencia por parte de sus compañeros en similar medida (33% y 34%, respectivamente). Además, es importante destacar que las jefas mujeres ejercen mayor violencia sobre otras mujeres que sobre los hombres (brecha de 10 personas preguntadas). Por otro lado, se descubre que los grupos de personas suelen ejercer mayor violencia sobre hombres que sobre mujeres, con una diferencia de 6 personas preguntadas en su perjuicio. En sintonía con las tendencias relevadas, entre las personas de otras identidades se registra que han recibido violencia por más de un perfil. De un total de tres que han respondido la pregunta, la mayoría ha recibido violencia por parte de un compañero y/o de un jefe directo, seguido por un líder de la organización, por una jefa directa, por una compañera y/o por un proveedor [4].



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

Información recopilada y sistematizada

[4]www//efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19745.pdf

3. DEFINICIÓN ENTRE ACOSO Y VIOLENCIA LABORAL

Se establece que el acoso y la violencia laboral comprenden cualquier conducta, gesto, palabra, comportamiento, acción o amenaza que tenga como objetivo o resultado menoscabar la dignidad, la integridad física o psicológica de una persona en el contexto laboral [5].

3.1 Tipos de violencia laboral

3.1.1 Violencia psicológica. Se refiere a comportamientos que causan daño a la salud mental y emocional de un individuo en el trabajo, esto puede incluir tácticas de intimidación, manipulación emocional, aislamiento social, difamación y cualquier otra acción que tenga como resultado la degradación de la autoestima y el bienestar psicológico del afectado, que incide en el entorno familiar y social.

Cualquier acción de violencia, que tenga como fin menoscabar la autoestima, la salud mental o el desarrollo profesional de un trabajador, generando un ambiente laboral perjudicial, trato humillante y nocivo, que genera, estrés de diferentes grados de afectación en el tiempo, haciéndose crónico como el síndrome de Burnout, y desencadenando enfermedades físicas.

3.1.2 Violencia económica
En particular, consiste sobre discriminaciones de salario por pertenecer a una organización sindical, por la opinión política o hasta retenciones, recortes o retenciones de pago, sumado a ello, se registran casos de horas extra no remuneradas, incumplimiento de derechos laborales (como vacaciones y licencias), privación de acceso a seguros de salud, extrema sobrecarga laboral, con extensas jornadas y/o amenazas de despido.

4. TIPOS DE ACOSO LABORAL

4.1. Acoso Verbal: Consiste en la utilización de palabras, frases, comentarios o expresiones ofensivas, insultantes o despectivas hacia un empleado (servidor, colaborador, trabajador, obrero, etcétera) en el entorno laboral. Este tipo de acoso puede incluir amenazas verbales, ridiculización constante o cualquier forma de comunicación que tenga el propósito de humillar o degradar a la persona afectada.

4.2. Acoso discriminatorio: Implica trato hostil basado en características personales o demográficas de un individuo, como su género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, entre otros.

Información recopilada y sistematizada

[5]https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200005

Este tipo de acoso busca discriminar y excluir al trabajador en función a estas características.

4.3. Acoso por poder: Implica el uso de la posición jerárquica o de poder dentro d una organización para acosar a subordinados o empleados con menor poder. Esto puede manifestarse en abuso de autoridad, represalias laborales, asignación injusta de tareas o cualquier acción destinada a ejercer control y sometimiento.

4.4. Ciber acoso laboral: Definición técnica: hace referencia al uso de tecnologías de la información, como correos electrónicos, mensajes de texto, imágenes y montajes, en las redes sociales u otras plataformas en línea, para acosar a colegas de trabajo. Esto puede incluir difamación en línea, amenazas virtuales, invasión de la privacidad y otras formas de hostigamiento digital.

4.5. Mobbing o acoso grupal: Definición técnica se caracteriza por el hostigamiento constante y repetitivo hacia un individuo por parte de un grupo de personas en el entorno laboral. Este tipo de acoso puede incluir acciones coordinadas, exclusiones sociales, difamación grupal y cualquier comportamiento que cause, trato humillante y contra su dignidad afectan su privacidad con daño constante y sostenido, contra la víctima.

5. SOBRE EL DELITO

El delito es todo acto u omisión de conducta humana voluntaria que se adecua al presupuesto jurídico contenido en una ley penal [6].

5.1. Elementos del delito

La conducta puede ser por acción u omisión, típica antijuridica y culpable, que a su vez resulta ser punible de pena.

Conducta
Una acción u omisión de hacer que lesione o ponga efectivamente en peligro, sin justa causa, el bien jurídicamente tutelado por la ley. Para el presente caso es lesionar la integridad física mental y/o moral del trabajador.

Tipicidad
Es decir que incluyan los elementos esenciales que fundamentan la configuración del delito, y resultaría imposible su punibilidad bajo el principio de legalidad. Para el presente caso se tipifica en el delito de atentado contra la libertad de trabajo, asociación y salud integral. Artículo 168° Código Penal, primer párrafo.

Antijurídica
Lo que implica ser ilícita, contraria al derecho.

Culpable
Puede ser cometido por un autor, cuando se causa un resultado típico sancionable, con intención o sin intención de producirlo.

Punible
Consiste en el merecimiento de una pena, en función o por razón de la comisión de un delito.

5.2. Delito de acoso psicológico en el centro laboral

Se tipifica como prognosis de la pena de dos a cuatro años de pena privativa de libertad, por ocasionar violencia o actos de acoso laboral en el centro de trabajo, dicha afectación emocional debe ser acreditado con evaluación psicológica, en cualquiera de las siguientes formas:

- Violencia económica
- Violencia psicológica
- Acoso verbal
- Acoso discriminatorio
- Acoso por poder
- Ciber acoso
- Acoso mobbing o grupal

Información recopilada y sistematizada

[6]www.google.com/search?q=El+delito+es+todo+acto+u+omisión+de+conducta+humana+voluntaria+que+se+adecua+al+presupuesto+jurídico+contenido+en+una+ley+penal.&rlz=1C1GCEU_esPE1074PE1074&oq=El+delito+es+todo+acto+u+omisión+de+conducta+humana+voluntaria+que+se+adecua+al+presupuesto+jurídico+contenido+en+una+ley+penal.&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCDYyMjNqMGo0qAIAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8

II. CONCLUSIONES

A partir de la encuesta relevada y el estudio realizado en el presente proyecto de ley, es posible concluir que, a pesar de que el marco legislativo del Perú, cuenta con ciertas referencias que se aproximan en algunos ejes al Convenio 190, se observan otros en los que se hace necesaria cierta adecuación para lograr su ejecución efectiva, entendiendo que este instrumento encuadra una visión innovadora del abordaje y el tratamiento de la violencia laboral.

La legislación peruana debería contar con una definición de violencia que tomara en consideración otros tipos de violencia y acoso en el centro laboral, externamente del hostigamiento y el acoso sexual.

Esta nueva definición debería incluir una mirada de género y contemplar tanto las situaciones reiteradas como las que ocurren por única vez, así como las conductas susceptibles de causar daño y amenazas, los actos intencionales y los que no lo son, especificando tipos de violencia e incorporando un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional que incluya a personas de otras identidades.

Sobre su ámbito de aplicación y alcance, deberían ser ampliados, a fin de garantizar la protección de todo el universo de personas que se desempeñan en el mundo del trabajo.

En [7]nuestro país existen pocos espacios y/o canales de denuncia para los/as trabajadores/as que deseen visibilizar su situación y la de otras personas que experimentan violencia laboral. Adicionalmente, hay un gran desconocimiento de estos pocos recursos y, entre quienes sí los conocen, se detecta que el nivel de confianza en estos mecanismos es muy bajo. Por otra parte, se suma que quienes sufren situaciones de violencia laboral no suelen denunciar, ya sea por temor a perder el empleo o a sufrir represalias, o porque consideran que denunciar no cambiará la situación.

Por lo tanto, no solo es importante que las personas identifiquen el problema, que existan recursos para poder denunciar y que las personas los conozcan, sino también que se sientan lo suficientemente seguras para poder afrontar el proceso y que este brinde respuestas en un plazo de tiempo corto. Aquello no solo tiene un impacto directo en su persona, sino que también evita que se continúen construyendo generaciones que legitiman violencia como parte del vínculo laboral. Todo ello conforme a la modificación del Código Penal para la tipificación del delito de Violencia Económica, Psicológica y Acoso Laboral en cualquiera de sus formas en el centro de trabajo.

Información recopilada y sistematizada

[7]www:///C:/Users/dturpoc/Downloads/DialnetElConvenio190DeLaOITSobreViolenciaYAcosoEnElTrabaj-8934720.pdf

III. MARCO NORMATIVO

3.1 Constitución política del Perú

Capítulo I : Derechos fundamentales de la persona

Artículo 1°. La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Artículo 2°. Toda persona tiene derecho

1) A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.

7) Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propias.

22) A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida.

24) A la libertad y a la seguridad personales:

h) Nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica o física, ni sometido a tortura o a tratos inhumanos o humillantes. Cualquiera puede pedir de inmediato el examen médico de la persona agraviada o de aquella imposibilitada de recurrir por sí misma a la autoridad. Carecen de valor las declaraciones obtenidas por la violencia. Quien la emplea incurre en responsabilidad.

Artículo 22°. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23°. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

IV. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

De la revisión de los registros de iniciativas legislativas en el portal web del Congreso de la República (www.congreso.gob.pe), durante el periodo parlamentario 2201-2026, no hay iniciativas similares o iguales, en objetivos o fórmula legal a la presente propuesta.

4.1 Jurisprudencia del Tribunal Constitucional del proceso de amparo según expediente N° 05652-2007 fundamentos destacados (35, 36 y 37)

Por su parte el tribunal constitucional ha emitido pronunciamiento relacionado a la igualdad y a la discriminación en materia laboral, en su sentencia contenida den el expediente N° 05652-2007-AA (fundamentos 35, 36 y 37).

35. *Sobre el particular el Tribunal Constitucional, en la STC N.0 008-2005-PI/TC, ha señalado que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo.*

36. *La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdades entre las personas y genera desventajas sociales y económicas que debilitan la cohesión y la solidaridad sociales. Por ello, la erradicación de la discriminación laboral tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades a fin de que tanto hombres como mujeres disfruten de un trabajo decente, sin perjuicio de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole.*

37. *En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole. En buena cuenta, la discriminación en el entomo laboral supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a la libertad de trabajo, debido a que la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales se ve restringida.*

4.2 Como precedente administrativo, comparto Informe Técnico N° 2020-SERVIR-GPGSC.

Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el director de la oficina de gestión del talento humano de la oficina general de recursos humanos del ministerio de la producción, consulta a SERVIR sobre la falta disciplinaria por acoso moral u hostigamiento laboral. (fundamento destacado 2.8; 2.9).

2.8 Así, una de esas disposiciones lo constituye el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98° del Citado Reglamento General, el cual establece como uno de los hechos que constituye falta: "e) acoso moral o sexualmente."

2.9 De la citada disposición legal, puede advertirse que el acoso moral, al igual que el acoso sexual, constituye una falta o infracción de carácter disciplinario. Así, para tal efecto, puede inferirse que el acoso moral puede ser entendido per se cómo la realización de actos de hostigamiento u hostilidad en el centro de trabajo, en perjuicio de un servidor o un grupo de servidores.

V. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

Seguidamente, la propuesta legislativa consiste en modificar el artículo 168° del código penal incorporando un primer párrafo como delito de Violencia Económica, Psicológica y Acoso Laboral en cualquiera de sus formas en el centro de trabajo, como atentado contra la libertad de trabajo y asociación. Con fines de proteger y garantizar la integridad psicológica, dignidad, la moral y derechos fundamentales del trabajador.

a. La propuesta normativa queda redactada en los términos siguientes:

Código Penal Actual artículo 168°	Proyecto de ley, modificación del Código Penal artículo 168°
Artículo 168°. - Atentado contra la libertad de trabajo y asociación El que, mediante violencia o amenaza, obliga o impide a otro a integrar un sindicato, es reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años. La misma pena se aplicará al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; y al que	**Artículo 168°. - Atentado contra la libertad de trabajo y asociación** **El que, infringiendo leyes, reglamentos o limites, en perjuicio de un servidor o grupo de servidores, realiza actos de violencia económica, psicológica o acoso laboral en las siguientes modalidades: verbal, discriminatorio, por poder, ciber acoso, grupal, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años.**

disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales.	El que, mediante violencia o amenaza, obliga o impide a otro a integrar un sindicato, es reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años. 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."

VI. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El efecto de la modificación de la presente norma, en el Código Penal, Capítulo VII Violación de la Libertad de Trabajo, Artículo 168° pretende tipificar el delito de violencia económica, psicológica y acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, en el centro de trabajo, para prevenir, disminuir y reducir toda clase de violencia y acoso laboral en el centro de trabajo, lo que se quiere también es proteger la integridad psicológica, dignidad y la moral de cada trabajador, seguidamente otorgar y garantizar una mejor calidad de vida a la salud física y mental de los trabajadores.

VII. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa, no genera gasto al erario nacional, por el contario lo que busca es la modificación del Código Penal artículo 168°. Atentado contra la libertad de trabajo y asociación; busca tipificar el delito de violencia psicológica y acoso laboral, contra un servidor o grupo de servidores en el centro de trabajo. por la razón que en nuestro marco normativo aún no se encuentra tipificado dicho delito, únicamente está reconocido como delito en el centro laboral el acoso sexual.

VIII. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL 2023-2024 Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa, no contraviene la Constitución Política, ni deroga implícitamente ningún otro instrumento normativo; por lo cual, contribuirá al normal desempeño laboral respetando los derechos fundamentales y la dignidad de la

persona humana, tal como precisa la Constitución Política del Perú en su artículo primero.

Con la modificación del Artículo 168 del Código Penal, se sancionará a todo aquel que cometa el delito de Violencia y Acoso Laboral en el centro de trabajo.

El presente Proyecto de Ley tiene vinculación con el Acuerdo Nacional y la Agenda Legislativa 2023-2024

Objetivo II "Equidad y justicia social"

Políticas de Estado 11. Promoción de igualdad de oportunidades sin discriminación.

Temas / Proyectos de Ley 32. Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales.

Lima, mayo 2024.