



COMISIÓN DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



Dictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

COMISIÓN DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

Periodo Anual de Sesiones 2024–2025

Señor presidente:

Han ingresado para estudio y dictamen de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos la siguiente iniciativa legislativa:

PROYECTO DE LEY	PROPONENTE	TÍTULO DE LA PROPUESTA
<u>7945/2023-CR</u>	Grupo Parlamentario Perú Libre a iniciativa del congresista Isaac Mita Alanoca	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

Después del análisis y debate correspondiente, la Comisión de Justicia y Derechos Humanos, en su Duodécima Sesión Ordinaria, celebrada el miércoles 12 de marzo de 2025, acordó por **MAYORÍA** de los presentes, la **APROBACIÓN** del presente dictamen.

Con los votos a favor los congresistas: Isaac Mita Alanoca, Francis Paredes Castro, María del Carmen Alva Prieto, Waldemar Cerrón Rojas, Pasién Dávila Atanacio, Américo Gonza Castillo, Alex Paredes Gonzáles, Germán Tacuri Valdivia y Héctor Valer Pinto.

Con los votos en contra de los congresistas Alejandro Cavero Alva, María de los Milagros Jáuregui Martínez de Aguayo, David Jiménez Heredia, Jorge Morante Figari, Alejandro Muñante Barrios, Margot Palacios Huamán, Tania Ramírez García y Héctor Ventura Ángel.

Con las abstenciones de los congresistas José Arriola Tueros, Juan Burgos Oliveros, Víctor Cutipa Ccama, Gladys Echaíz Núñez de Ízaga y Silvia Monteza Facho.

Asimismo, en dicha sesión, se aprobó por UNANIMIDAD la dispensa del trámite de sanción del acta para ejecutar el presente acuerdo de comisión.

I. SITUACIÓN PROCESAL

1.1 Antecedentes procedimentales

Los proyectos de ley fueron presentados y decretados a la Comisión de Justicia y Derechos Humanos conforme se aprecia en el siguiente cuadro:

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

PROYECTO DE LEY	FECHA DE PRESENTACIÓN	FECHA DE DECRETO E INGRESO A LA COMISIÓN	COMISIONES
7945/2023-CR	27.05.2024	28.05.2024	Justicia y Derechos Humanos

1.2 Antecedentes parlamentarios

Durante el periodo legislativo 2021-2026, específicamente en la Primera Legislatura Ordinaria 2021, el Poder Ejecutivo presentó la iniciativa legislativa 00249/2021-CR el 16 de septiembre de 2021, denominada Resolución Legislativa que aprueba el “Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”. El Proyecto de Ley fue publicada en el Diario Oficial El Peruano el 12.02.2022.¹

II. CONTENIDO DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

El Proyecto de Ley 7945/2023-CR

- La fórmula legal del proyecto de ley consta de tres (3) artículos.
- El primer artículo establece el objetivo, el cual es 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.
- El artículo segundo establece la finalidad de la ley, respecto a 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.
- El artículo tercero, modifica el artículo 168, del capítulo VII, sobre violación de la libertad de trabajo, del Código Penal, en el extremo en 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.

¹ Congreso de la República. Proyecto de Ley 00249/2021-CR. Obtenido en: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTq1Mg==/pdf>

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

III. MARCO NORMATIVO

3.1 Legislación Nacional

3.1.1. La Constitución Política del Perú, en su artículo 1 establece la defensa de la persona humana.

Artículo 1.- La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Estado reconoce el pluralismo económico. La economía nacional se sustenta.

3.1.2 La Constitución Política del Perú, en su artículo 2 señala, **“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. Toda persona afectada por afirmaciones inexactas o agraviada en cualquier medio de comunicación social tiene derecho a que éste se rectifique en forma gratuita, inmediata y proporcional, sin perjuicio de las responsabilidades de ley [...] 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. En consecuencia: 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 aquélla imposibilitada de recurrir por sí misma a la autoridad. Carecen de valor las declaraciones obtenidas por la violencia. Quien la emplea incurre en responsabilidad [...]”**

3.1.3 También, el artículo 22 de la Constitución Política del Perú indica, **“El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.”**

3.1.4 El artículo 23 de la Constitución Política del Perú señala, **“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.”**

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

- 3.1.5 La Ley 30924, Ley que modifica los artículos 168-B y 195 del Código Penal, incorporando la pena de multa al delito de trabajo, en su artículo único, respecto a la modificación de los artículos 168-B y 195 del Código Penal, aprobado por el Decreto Legislativo 635:

“Artículo 168-B.- El que somete u obliga a otra persona, a través de cualquier medio o contra su voluntad, a realizar un trabajo o prestar un servicio, sea retribuido o no, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de seis ni mayor de doce años y multa de cien a doscientos días-multa. La pena será privativa de libertad no menor de doce años ni mayor de quince años y multa de doscientos a trescientos días-multa si concurre alguna de las siguientes circunstancias: 1. El agente tiene a la víctima bajo su cuidado o vigilancia por cualquier motivo, o mantiene con ella un vínculo de superioridad, autoridad, poder u otro que la impulse a depositar su confianza en él. 2. La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años de edad, y la actividad que desarrolla está prohibida por la ley en razón a su edad. 3. El agente comete el delito en el marco de la actividad de una persona jurídica o en el contexto de cualquier actividad económica. La pena será privativa de libertad no menor de quince ni mayor de veinte años y multa de trescientos a trescientos sesenta y cinco días- multa, en los siguientes casos: 1. El agente es familiar de la víctima hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. 2. Existe pluralidad de víctimas. 3. La víctima tiene menos de catorce años de edad, es adulta mayor, tiene discapacidad, padece de enfermedad grave, pertenece a un pueblo indígena, es trabajador migrante o presenta cualquier situación de vulnerabilidad. 4. Se produzca lesión grave o se ponga en peligro inminente la vida o la salud de la víctima. 5. Se derive de una situación de trata de personas. Si se produce la muerte de la víctima, la pena privativa de libertad es no menor de veinte ni mayor de veinticinco años. Se aplica la misma multa si se dan los agravantes precedentes. En todos los casos se impondrá además la pena de inhabilitación conforme al artículo 36 incisos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10 y 11.”

“Artículo 195.- [...] La pena será privativa de libertad no menor de seis ni mayor de doce años si se trata de bienes provenientes de la comisión de los delitos de robo agravado, secuestro, extorsión, trata de personas y trabajo forzoso”.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

3.2 Legislación Comparada

- 3.2.1 Chile respalda su normativa en su Ley 21643, Ley que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo

Artículo 3: [...] 7. "En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), deberá preferentemente designarse fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales. En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado."

- 3.2.2 Argentina respalda su normativa en la Ley 13168

Artículo 2: A los efectos de la aplicación de la presente Ley se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social.

Artículo 3: Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores.

Artículo 4: Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador o la trabajadora a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.

- 3.2.3 Colombia respalda su normativa en la Ley 1010

Artículo 1: La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

Artículo 2: *Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este [...]*

3.2.4 España respalda su normativa en su Código Penal

Artículo 173: *El Código Penal exige varios requisitos para que exista el acoso laboral: 1º) Actos hostiles o humillantes. 2º) Conducta reiterada. 3º) Comportamiento asociado a una relación laboral o de servicio funcional. 4º) Abuso de superioridad. 5º) Gravedad de los hechos. La sentencia examinada se detiene en el alcance de las notas de reiteración y de gravedad.*

3.3 Normas convencionales

3.3.1 La Declaración Universal de Derechos Humanos a través de la Resolución Legislativa 13282 suscrito por el Estado Peruano, dispone: **Artículo 12º** *Nadie será objeto de inferencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales inferencias o ataques.*

3.3.2 Convenio 190 de la OIT, dispone:

Artículo 1º *En el apartado a) se define la expresión "violencia y acoso" en el mundo del trabajo que, como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. En el apartado b) de ese mismo párrafo se define a expresión violencia y acoso por razón de género" como la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.*

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

Artículo 10° Todo Estado parte está obligado a lo siguiente: hacer seguimiento y controlar la aplicación de la legislación relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, seguros, equitativos y eficaces; proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida; prever sanciones para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, cuando proceda; prever que las víctimas de la violencia y acoso por razón de género tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso de reparación que tengan en cuenta consideraciones de género y que sean seguros y eficaces.

IV. OPINIONES TÉCNICAS SOLICITADAS

Para la elaboración del presente dictamen, la Comisión de Justicia y Derechos Humanos, ha solicitado opinión de las siguientes entidades:

Proyecto de Ley 7945/2023-CR

Oficio de Requerimiento	Institución	Fecha	Oficio de Respuesta	Fecha
Oficio P.O. 2399-2023- 2024- CJDDHH/CR	Defensoría del Pueblo	03/06/2024	SIN RESPUESTA	
Oficio P.O. 2397-2023- 2024- CJDDHH/CR	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	03/06/2024	SIN RESPUESTA	
Oficio P.O. 2396-2023- 2024- CJDDHH/CR	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	03/06/2024	Oficio 3220-2024-JUS-SG	23/08/2024
Oficio P.O. 2398-2023- 2024- CJDDHH/CR	Poder Judicial	03/06/2024	SIN RESPUESTA	

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

V. OPINIONES TÉCNICAS RECIBIDAS

5.1 Proyecto de Ley 7945/2023-CR

i) Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Mediante el Oficio 3220-2024-JUS/SG, la Secretaría General del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, remite el Informe Técnico 000252-2024-JUS/DGAC, elaborado por la Dirección General de Asuntos Criminológicos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en el que concluye que es viable con observaciones la iniciativa legislativa. Este informe señala que de un examen del Proyecto de Ley 7945/2023-CR, denominado 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, se tiene la siguiente opinión:

- Que, de conformidad con el artículo 58 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (ROF del MINJUSDH), aprobado mediante Decreto Supremo 013-2017-JUS, la Dirección General de Asuntos Criminológicos (DGAC) es el órgano de línea encargado de diseñar, formular y evaluar las políticas del Estado en materia criminológica, así como efectuar seguimiento a la ejecución de dichas políticas, proponiendo los correctivos correspondientes.
- Que, el proyecto de ley *in examen* plantea una necesidad criminológica latente: regular las formas de violencia económica y psicológica como formas de acoso en el entorno laboral, tomando como referencia la investigación realizada por FriedrichEbert-Stiftung sobre la violencia laboral en Perú en el marco del Convenio 190 de la OIT, respondido por un total de 422 personas residentes en Perú: 296 se mujeres, 120 hombres y 6 personas de otras identidades.
- Que, se indica que la violencia más experimentada entre las personas encuestadas es la violencia económica, siendo las mujeres las víctimas más reportadas, quienes indicaron haber sufrido una disminución o sobrecarga drástica de tareas, o cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes, lo mismo que tres personas de otras identidades. La situación más frecuente denunciada por hombres respecto a esta forma de violencia fue haber percibido un trato desigual en comparación con sus pares hombres.
- Que, la violencia psicológica, está presente en testimonios diferenciados, la investigación señaló que en el caso de las mujeres se registran muchas situaciones de desprestigio y/o descalificación de su trabajo o sus opiniones profesionales, en muchos casos, acompañado de aislamiento o falta de acceso a información necesaria para su desempeño. Además de recibir represalias por su edad, estado civil, ser o no ser madres, etnia, etc. La investigación señala como dato de importancia a los compañeros y jefes masculinos como los responsables de ejercer estas formas de violencia en el entorno laboral.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

- Que, si bien, la fórmula legal pretende resolver este problema a partir de la modificación del artículo 168 del Código Penal, Atentado contra la libertad de trabajo y asociación, pero entendiendo al delito como una manifestación de acoso, por lo que, es importante explicar los instrumentos legales que regulan la práctica de acoso como delito e infracción administrativa en el país. Así, en la legislación administrativa, el acoso vinculado al entorno laboral solo ha sido desarrollado a partir de la figura de acoso sexual con la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, publicada el 2003, que tiene como objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea su forma jurídica. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo. La norma señala como ámbito de aplicación, los centros de trabajo públicos y privados, las instituciones educativas, las instituciones policiales y militares y demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho.
- Que, en la legislación penal, el acoso se regula en el título IV, delitos contra la libertad, capítulo I, Violación de la libertad personal, artículo 151-A, Delito de acoso que criminaliza tres modalidades: i) la conducta de aquel que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana; ii) la conducta de aquel que por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que altere el normal desarrollo de su vida cotidiana, aun cuando la conducta no hubiera sido reiterada, continua o habitual; y, iii) aquel que realiza las mismas conductas valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación. Además de indicar circunstancias agravantes cuando la víctima tenga características particulares (menor de edad, adulta mayor, estado de gestación, persona con discapacidad, vínculos de relación de pareja, habitan en el mismo domicilio, situación de dependencia, etc.)
- Que, respecto al bien jurídico tutelado, de forma genérica puede afirmarse que son los “los derechos laborales cuya titularidad ostentan los trabajadores en tanto sujetos de relaciones jurídicas de trabajo, sean estas individuales o colectivas”. Un indicador clave para entender la dimensión de este bien, objeto de protección penal, son los parámetros indicados en los Tratados sobre Derechos Humanos, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los textos constitucionales y su desarrollo jurisprudencial (a nivel constitucional, la libertad de trabajo se encuentra amparada en los artículos 2, inciso 15 y el artículo 59 de la Constitución Política).
- Que, recomienda actualizar la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, así como su reglamento, incorporando estas nuevas formas de violencia dadas en los espacios laborales con presencia de representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y demás entidades vinculadas.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

- Que, por lo anteriormente expuesto, el Proyecto de Ley 7945/2023- CR, “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”, resulta VIABLE CON OBSERVACIONES, por las siguientes razones: La fórmula legal propuesta ubica la iniciativa legislativa frente a la ineficacia de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y la ausencia de un instrumento de control penal que criminalice situaciones de violencia económica y psicológica vinculadas al acoso en los centros laborales más allá del sexual, por lo cual, esta Dirección General considera necesaria inclusión de normas de carácter administrativo y penal que incorporen estas dinámicas de violencia psicológica y económica, aún no registradas a nivel nacional. Sin embargo, es necesario que el instrumento de control penal sea desarrollado de forma sistemática con la legislación administrativa sobre la materia.

5.2 Opiniones de ciudadanos

La ciudadana Andrea Romina Baltazar Gutiérrez opina:

Considero que se debe aprobar el presente proyecto de ley que pretende la modificación del artículo 168 del CP. Si bien la Ley 27942 de Prevención del acoso y hostigamiento laboral considera este tipo de conductas, solo ha demostrado que las sanciones bajo la vía civil y laboral no permiten una correcta protección, debido a que la única solución es el fin del contrato de trabajo, lo que no hace sino revictimizar al empleado, ya que al quedarse sin empleo se encontrará sin sustento económico. Así, con la modificación planteada no solo se permitirá una mejora en el clima laboral, sino que también se podrá prevenir y reducir los incidentes en los centros laborales, puesto que los empleados tendrán mayores facilidades para denunciar. Asimismo, las sanciones penales contra los comportamientos de violencia o acoso laboral exigirán que las empresas adopten protocolos de actuación que faciliten la visibilidad de tal problema y la protección y seguridad de los trabajadores (Quilez Moreno y Berrocal Díaz, 2023). Conforme ha desarrollado Solano Álvarez (2021), el acoso y violencia laboral va desde la seducción hasta la marginación, donde la violencia se vuelve extrema, por lo que el agresor ya ha sobrepasado la esfera íntima del trabajador violentándolo física, psicológica y económicamente. En ese sentido, su fundamento no solo se queda en un ámbito laboral; en un plano constitucional, la penalización de estas conductas encuentra su fundamento en la protección de los derechos que este tipo de conductas vulnera: el derecho a su dignidad e integridad. Todo lo mencionado, son motivos suficientes para implementar la penalización de este tipo penal, otorgando la seriedad e importancia al espacio laboral en el que todos los peruanos participamos. QUÍLEZ MORENO, J. y BERROCAL DÍAZ, S., (2023) “La violencia y el acoso laboral desde las perspectivas jurídica y criminológica: hacia un nuevo compliance laboral”. SOLANO ALVAREZ, C., (2021) “Acoso laboral, a la luz del Derecho Penal”.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

VI. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

6.1 Análisis técnico legal

Ahora bien, la iniciativa legislativa se plantea frente a la ineficacia de la Ley 27492, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y la ausencia de un instrumento de control penal que criminalice situaciones de violencia económica y psicológica vinculadas al acoso en los centros laborales más allá del sexual.

El artículo 11 por su parte precisa que los miembros de la OIT en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores tienen la obligación de garantizar lo siguiente: que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración; que se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible; y que se emprendan iniciativas \ ¿ al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.²

El artículo 12 establece que las disposiciones del Convenio 190 de la OIT deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional. Ello incluye aquellas medidas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medias específicas cuando sea necesario.³

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala en su informe que el Perú no es ajeno a la necesidad de combatir la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Teniendo ello en cuenta el Perú es parte de una serie de instrumentos internacionales que regula la materia, entre los que se encuentra: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales de 1966; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de 1994 o Convención de Belem do Pará; el Convenio relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor de 1951 o Convenio 110 de la OIT; y el Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de 1958 o Convenio 111 de la OIT.⁴

² Conferencia Internacional del Trabajo. Convenio 190. Artículo 11.
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

³ Conferencia Internacional del Trabajo. Convenio 190. Artículo 12.
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

En esa línea, se precisa que se debe tener en cuenta el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política que establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. De igual manera, se señala que el numeral 1 del artículo 26 de la Constitución se establece que en la relación laboral se respeta, entre otros, el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

El Perú cuenta con normativa que ha establecido definiciones sobre la violencia y el acoso. Entre dicha normativa se encuentra la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias; Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y sus modificatorias; Código Penal, Decreto Legislativo 635, y sus modificatorias; y la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por el Decreto Supremo 008-2019-MIMP.

El bloque de constitucionalidad contempla al Convenio 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración, y al Convenio 111 de la OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación). Bajo dicho marco, el Perú cuenta con normas de rango legal y reglamentario en materia del derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación, entre las cuales se cuenta: la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por el Decreto Supremo 008-2019-MIMP en la cual se establece una serie de lineamientos que buscan garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación.⁵

El artículo 7 de la Ley 27942, establece que, *“Los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones: a) Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa. b) Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan. c) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la presente Ley. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye dentro del reglamento las disposiciones que resulten pertinentes.”*

⁴ MTPE. Informe 1023-2020-MTPE/4/, 19 de mayo de 2020.

⁵ OIT. Convenio 100. <https://juventud.gob.pe/normativa-joven-pdf/2/10.pdf>

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

La iniciativa legislativa, en su exposición de motivos define a la violencia económica como 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.⁶

También, define a la violencia psicológica como 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.⁷

Asimismo, menciona que se tipifica el delito de acoso psicológico en el centro laboral 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.⁸

Uno de cada cinco empleados ha sufrido al menos una modalidad de violencia o acoso durante su vida laboral, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo y Gallup. Más de tres de cada cinco víctimas de violencia y acoso en el trabajo aseguran haberlo sufrido varias veces y, para la mayoría, el incidente más reciente sucedió en los últimos cinco años.⁹

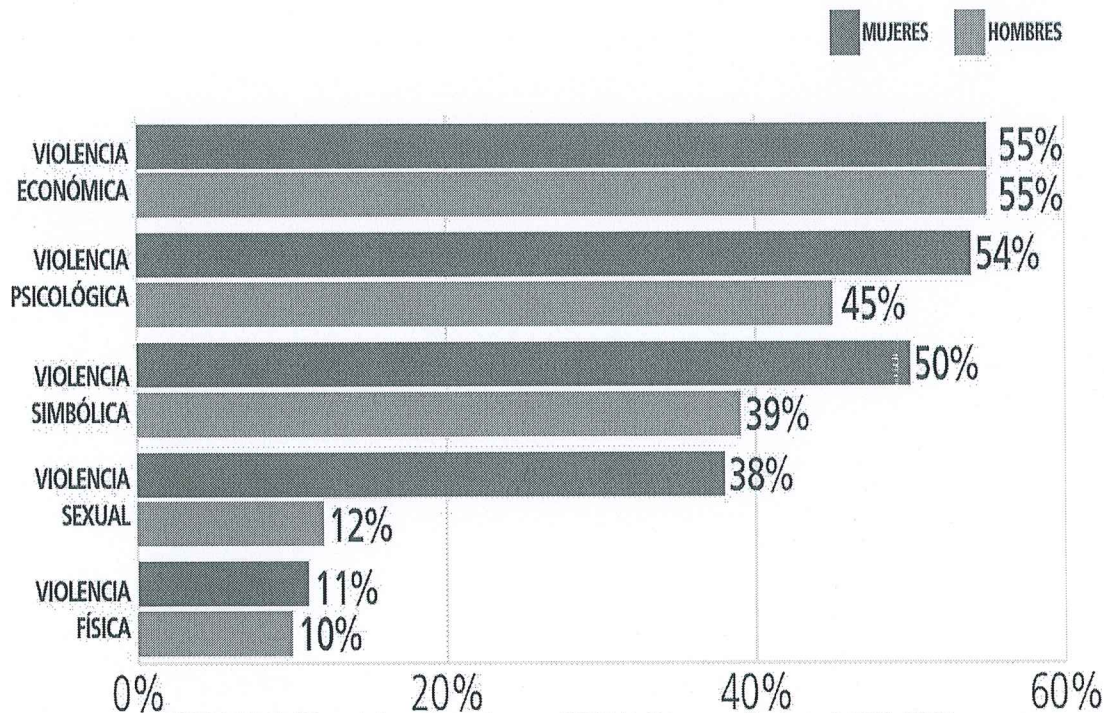
⁶ Proyecto de Ley 7945/2023-CR, Pg.8

⁷ Proyecto de Ley 7945/2023-CR, Pg.8

⁸ Proyecto de Ley 7945/2023-CR, Pg.10

⁹ STATISTA. Uno de cada cinco empleados sufre violencia o acoso laboral. 12 de diciembre de 2022.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.



FUENTE: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.

También, menciona que 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. 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; por lo que se mostrará el siguiente cuadro:¹¹

<https://es.statista.com/grafico/28934/porcentaje-de-empleados-que-sufrieron-al-menos-una-forma-de-violencia-o-acoso-en-su-vida-laboral/#:~:text=Uno%20de%20cada%20cinco%20empleados%20ha%20sufrido%20al%20menos%20una,Inte rnacional%20del%20Trabajo%20y%20Gallup.>

¹⁰ Friedrich-Ebert-Stiftung. La violencia laboral en Perú en el marco del Convenio 190 de la OIT.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

	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: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.

También, el tercer tipo de violencia más experimentado por las personas encuestadas es la violencia simbólica. Al igual que la violencia psicológica, la simbólica también una es de las más difíciles de identificar dado que es la violencia más naturalizada. Como puede observarse en la siguiente tabla, la situación más frecuente para las mujeres consiste en bromas o comentarios sobre sus opiniones políticas, con un nivel de incidencia levemente mayor a los hombres (4 pp). Para los hombres, la principal es recibir comentarios o bromas por participar en organizaciones gremiales, que es la segunda más usual entre mujeres, sin mayores distinciones. Entre las mujeres también es muy frecuente la asignación de tareas ajenas a sus responsabilidades, que las interiorizan, con una brecha de 10 pp respecto de los hombres.¹²

¹¹ Friedrich-Ebert-Stiftung. La violencia laboral en Perú en el marco del Convenio 190 de la OIT.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

	Mujeres	Hombres
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi opinión política	20%	16%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi participación en organizaciones gremiales	17%	18%
Me han sido asignadas tareas o roles que me inferiorizan o son ajenos a mis responsabilidades	17%	7%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi edad	16%	8%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi situación socioeconómica	11%	5%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi identidad de género	7%	3%
Otra (especifique)	4%	5%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi religión	4%	2%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi nacionalidad	3%	0%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi orientación sexual	2%	4%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi discapacidad	2%	2%

FUENTE: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.

¹² Friedrich-Ebert-Stiftung. La violencia laboral en Perú en el marco del Convenio 190 de la OIT.
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19756.pdf>

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

6.2. Análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la propuesta legislativa

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.¹³

En todo el mundo, el 8,5% (277 millones de personas) de los empleados han sufrido violencia física y acoso en su vida laboral, y la mayor parte de las víctimas son hombres. Con respecto a la violencia y acoso sexuales, las mujeres están especialmente expuestas. Las mujeres jóvenes tienen el doble de probabilidades que los hombres jóvenes de sufrir violencia sexual y acoso en el ámbito laboral. A nivel regional, América mostró la mayor prevalencia de la violencia psicológica y el acoso (29,3%), seguidas de África (20,2%).¹⁴

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) dio a conocer que durante la pandemia se registraron 939 denuncias sobre acoso y hostigamiento laboral en los centros de trabajo. Se registraron 780 denuncias desde la quincena de marzo hasta fines de diciembre. Setiembre registró la mayor cantidad: 102 denuncias. En el transcurso del año 2021, de enero a febrero, se han registrado 159 denuncias.¹⁵

Según el Reporte de Espacios Laborales Sin Acoso (ELSA) de GenderLab, en Perú un 34% de trabajadores/as ha atravesado alguna situación de hostigamiento sexual laboral, pero solo el 10% decide denunciar. Del número total de casos: En el 91% las víctimas son mujeres. En el 52% los hechos se producen en el sector económico del comercio. En el 62% el proceso termina en sanción.¹⁶

¹³ Proyecto de Ley 7945/2023-CR, Pg.4

¹⁴ STATISTA. Uno de cada cinco empleados sufre violencia o acoso laboral. 12 de diciembre de 2022.
<https://es.statista.com/grafico/28934/porcentaje-de-empleados-que-sufrieron-al-menos-una-forma-de-violencia-o-acoso-en-su-vida-laboral/#:~:text=Uno%20de%20cada%20cinco%20empleados%20ha%20sufrido%20al%20menos%20una,Internacional%20del%20Trabajo%20y%20Gallup.>

¹⁵ Diario Oficial “El Peruano”. 27 de febrero de 2021.

<https://elperuano.pe/noticia/116114-sunafil-registra-939-denuncias-sobre-acoso-y-hostigamiento-laboral-durante-la-pandemia>

¹⁶ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 27 de febrero de 2024.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

La presente iniciativa legislativa propone:

- Modificar el artículo 168 del Código Penal, Decreto Legislativo 635, en el término de que se incorpore: 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 [...]

Adicionalmente, la propuesta legislativa, en su extremo de modificación resulta ser viable, puesto que no irroga costo alguno al Estado, debido a que no se demandan recursos públicos para su implementación, además contrarrestaría la ineficacia de la Ley 27492, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, frente a la ausencia de un instrumento de control penal que criminalice situaciones de violencia económica y psicológica vinculadas al acoso en los centros laborales, más allá del sexual, pues muchas veces detectamos la existencia de violencia económica en la víctima cuando se ha llegado a la violencia física y psicológica, por tanto, la tarea del Estado, jueces, fiscales, PNP y demás personal involucrado debe también comprender la identificación oportuna de la violencia económica y su correspondiente sanción inmediata dictando la medida de protección más adecuada, antes de que se llegue a la violencia física y psicológica.

Por último, cabe mencionar que resulta oportuna su aprobación, ya que se acreditaría de la existencia de la violencia económica y psicológica en el ámbito laboral, a diferencia de la violencia física y psicológica (en donde se acredita fácilmente con un certificado médico o dictamen pericial), es mucho más difícil, pues justamente no existe un certificado médico o psicológico que lo acredite; por lo que, la presente iniciativa legislativa busca tipificar este tipo de delito, a fin de que se apertura una investigación y se establezca una sanción penal.

6.3. Análisis del marco normativo y efecto de la vigencia de la norma

La presente iniciativa legislativa propone modificar el artículo 168 del Código Penal, Decreto Legislativo 635, tipificando 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.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

En el siguiente cuadro comparativo, se recogerá el efecto de la vigencia de la propuesta legislativa, el cual incorpora el artículo 10-A a la Ley 30096, Ley de delitos informáticos, modifica el artículo 222-B e incorpora el artículo 272-A al Código Penal, Decreto Legislativo 635, en los siguientes términos:

CÓDIGO PENAL	PROPUESTA LEGISLATIVA
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 disminuye o distorsiona la producción, simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales.	Artículo 168.- Atentado contra la libertad de trabajo y asociación <i>El que, infringiendo leyes o reglamentos en perjuicio de un servidor o grupo de servidores, realiza actos de violencia económica, psicológica o acoso laboral en sus siguientes modalidades verbal, discriminatoria, abuso de poder, ciberacoso grupal es reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años.</i> 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.

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

6.4. Análisis costo beneficio

6.4.1. Análisis del impacto social

La propuesta legislativa incrementará la protección efectiva de los trabajadores en el sector público y privado, debido a que permitirá la identificación del problema respecto a los diferentes tipos de violencia y/o acoso laboral que vulnera la dignidad e integridad de la persona, ya que se establecerán recursos para poder denunciar y así 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.

6.4.2. Análisis del impacto institucional

Nuestro sistema de justicia presenta grandes falencias actualmente, por lo que, con la presente iniciativa legislativa se propiciará que funcione de manera más idónea y efectiva, generando una nueva disposición legal que permita la tipificación de los delitos de violencia y acoso laboral, como vulneración a la dignidad e integridad de la persona en los centros de trabajo, permitiendo destacar la conducta típica del delito.

6.4.3. Impacto de la propuesta legislativa

La proposición legislativa materia del presente dictamen se encuentra enmarcada en la política de Estado del Acuerdo Nacional, específicamente en:

- 6.4.3.1. La Décimo Primera Política de Estado del Acuerdo Nacional¹⁷ que establece la promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

¹⁷ Acuerdo Nacional:

“11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de la sociedad, aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

Con este objetivo, el Estado: (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (b) fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil; (c) fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

6.4.3.2. La Décimo Cuarta Política de Estado del Acuerdo Nacional¹⁸ que establece el acceso al empleo pleno, digno y productivo.

decir, equidad de género; (d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo; (e) desarrollará sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas; y (f) promoverá y protegerá los derechos de los integrantes de las comunidades étnicas discriminadas, impulsando programas de desarrollo social que los favorezcan integralmente.”
[https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/11108.pdf]

¹⁸ Acuerdo Nacional:

“14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo

Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible. Con este objetivo el Estado: (a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales; (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales; (d) desarrollará políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores; (e) establecerá un régimen laboral transitorio que facilite y amplíe el acceso a los derechos laborales en las micro empresas; (f) apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; (g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales; (h) garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa; (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de empleo femenino y de los adultos mayores y jóvenes; (k) promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas; (l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; (m) garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos por la población rural en agricultura, artesanía u otras modalidades; (n) erradicará las peores formas de trabajo infantil y, en general, protegerá a los niños y adolescentes de cualquier forma de trabajo que pueda poner en peligro su educación, salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; (o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo.”
[https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/11108.pdf]

Predictamen recaído en el Proyecto de Ley 7945/2023-CR que, con texto sustitutorio propone la Ley que modifica el Código Penal, Decreto Legislativo 635, a fin de incorporar nuevas formas de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.

En ese contexto, se considera que la iniciativa legislativa no irroga costo alguno al Estado, no se demandan recursos públicos para su implementación. Por el contrario, 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.

VII. CONCLUSIÓN

En el debate del presente dictamen realizado en la Duodécima Sesión Ordinaria de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos, el congresista Alex Paredes Gonzales solicitó una incorporación en la redacción de la fórmula legal a efectos de precisar que también será reprimido con pena privativa de libertad quien incorpore a otro a un sindicato sin consentimiento expreso (segundo párrafo del artículo 168 del Código Penal, Decreto Legislativo 635).

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, la Comisión de Justicia y Derechos Humanos, recomienda la **APROBACIÓN** del Proyecto de Ley 7945/2023-CR, con el siguiente **TEXTO SUSTITUTORIO**:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Ha dado la ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO PENAL, DECRETO LEGISLATIVO 635, A FIN DE INCORPORAR NUEVAS FORMAS DE ATENTADO CONTRA LA LIBERTAD DE TRABAJO Y ASOCIACIÓN

Artículo único. Modificación del artículo 168 del Código Penal, Decreto Legislativo 635
Se modifica el artículo 168 del Código Penal, Decreto Legislativo 635, en los siguientes términos:

“Artículo 168.- Atentado contra la libertad de trabajo y asociación

El que, infringiendo leyes o reglamentos, en perjuicio de un servidor o grupo de servidores, realiza actos de violencia económica, psicológica o acoso laboral en sus siguientes modalidades verbal, discriminatoria, abuso de poder, ciberacoso o grupal es 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, o **el que incorpora a otro sin su consentimiento expreso**, 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”.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Normativa adicional

El Poder Ejecutivo, a través de la Presidencia del Consejo de Ministros y del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, emitirá la normativa adicional necesaria para la aplicación de la modificación dispuesta por la presente ley en un plazo de sesenta días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

Dese cuenta
Sala de Comisión
Lima, 12 de marzo de 2025



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/03/2025 12:32:02-0500



Firmado digitalmente por:
MITA ALANOCA Isaac FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/03/2025 11:17:33-0500



Firmado digitalmente por:
DAVILA ATANACIO Pasion
Neomias FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/03/2025 14:18:55-0500

ISAAC MITA ALANOCA

Presidente

Comisión de Justicia y Derechos Humanos



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/03/2025 16:30:01-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/03/2025 15:24:40-0500



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/03/2025 10:30:05-0500



Firmado digitalmente por:
VALER PINTO Hector FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/03/2025 11:32:25-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES CASTRO Francis
Jhasmina FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/03/2025 09:14:06-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES CASTRO Francis
Jhasmina FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/03/2025 09:14:21-0500



Firmado digitalmente por:
ALVA PRIETO Maria Del
Carmen FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14/03/2025 19:21:05-0500