

Denuncias, procesos y antecedentes penales, policiales y judiciales: ¿Cómo y quiénes pueden acceder a esa información válidamente?

1.

Procedimiento de recopilación de denuncias penales y antecedentes penales, policiales y/o judiciales

A) Sobre las denuncias y/o procesos penales

- El acceso a la información de las denuncias y/o procesos penales es reservada.
- El Ministerio Público y el Poder Judicial no cuentan con sistemas de acceso público para obtener información de denuncias y/o procesos penales.
- Solo los titulares de la solicitud de información o sus abogados defensores debidamente apersonados pueden acceder a datos de las denuncias y/o procesos penales en los que se encuentren involucrados.
- Un tercero podría acceder a las denuncias penales si el titular de la información lo autoriza a través de un poder legalizado vía notarial.



B) Sobre los certificados de antecedentes policiales, penales y judiciales

- Los antecedentes policiales, penales y/o judiciales no pueden ser obtenidos a través de un "sistema" de una empresa particular, ya que dicha información solo puede ser emitida por las entidades competentes (Policía Nacional del Perú, Poder Judicial e INPE).
- Si se determina que una empresa obtuvo esa información mediante fuentes ilícitas, ello podría traer consigo el inicio de una investigación penal por el delito de cohecho activo genérico (Art. 397° del Código Penal). No obstante, tendría que acreditarse la existencia de un ofrecimiento o entrega de soborno a un funcionario público.
- Una investigación penal por el delito de cohecho activo genérico podría implicar que la empresa sea incorporada a la investigación penal bajo los alcances de la Ley N° 30424 (Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas) y por tanto podría ser sancionada penalmente si no cuenta con un programa de compliance que sea eficaz para prevenir los riesgos de corrupción.



2. Criterios de la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales (ANPDP)



Para la ANPDP un tercero privado no se encuentra legitimado a acceder a la información sobre antecedentes penales, policiales y/o judiciales, así como respecto a denuncias penales de postulantes, ni a comercializar dicha información en favor de algún empleador. Ello pues la posesión de dicha información por parte de las entidades públicas competentes es la única fuente lícita. En ese sentido, la información sobre los antecedentes antes descritos debería solicitarla directamente el postulante (a las autoridades competentes) y el empleador podría verificar la autenticidad posteriormente.



El acceso a los antecedentes penales, policiales y/o judiciales, así como a denuncias registradas ante el Ministerio Público, a través de terceros privados sin competencia (e.g. plataformas que comercializan dicha información) constituye para la ANPDP una infracción muy grave, según la Resolución Directoral N° 1022-2022-JUS/DGTAIPD-DPDP, al resultar ilícito y desleal.



Se pueden iniciar procedimientos administrativos sancionadores en contra de las plataformas privadas sin competencia que ofrecen dicha información, así como en contra de las empresas que hacen uso de dichas plataformas. Esta conducta es sancionable con una multa de entre 50 y 100 UIT.

3. Otras consideraciones



Por otro lado, cabe considerar que la Ley N° 29607, *Ley de simplificación de la certificación de los antecedentes penales en beneficio de los postulantes a un empleo*, indica que en las ofertas de empleo del sector privado no es necesaria la presentación del certificado de antecedentes penales, bastando una Declaración Jurada de no registrar dichos antecedentes. Incluso, mediante dicha ley se aprueba un formato de declaración jurada.

En caso de que el postulante salga elegido y el empleador quiera comprobar sus antecedentes penales, puede recién exigirle la presentación del certificado de antecedentes penales o solicitar dicha información a la autoridad competente, previa autorización del postulante.



4. Recomendaciones

Según las características de la empresa, podrían evaluarse las siguientes medidas:



Requerirle al postulante que absuelva todos los requerimientos planteados, y se apersona a las entidades públicas cuando sean requeridos (ya sea por vía presencial o digital).



Asimismo, se podrían implementar distintos mecanismos alternativos frente a postulantes, tales como:

- (i) Solicitar la presentación del Certificado Único Laboral (CUL), emitido actualmente de manera digital y sin costo por el Ministerio de Trabajo, en el que se consigna si la persona cuenta o no con antecedentes penales, judiciales o policiales, entre otra información educativa y de experiencia laboral.
- (ii) Firmar una declaración jurada donde indiquen que no tienen antecedentes penales, judiciales ni policiales, ni denuncias ante el Ministerio Público y, luego requerirles que presenten los certificados correspondientes de ser seleccionados o el Certificado Único Laboral, para corroborar la veracidad de lo declarado.

Si el postulante incluyera información falsa en su declaración jurada podría incurrir en responsabilidad penal por delito contra la fe pública. Asimismo, a nivel laboral, podría iniciarse un procedimiento disciplinario, si se verifica que la información presentada es falsa, pudiendo incluso desvincular al colaborador.



Se podría incluir en el Reglamento Interno de Trabajo o en una política complementaria que regule el procedimiento de admisión la obligación del trabajador de informar sobre los antecedentes penales, judiciales y policiales.



Contar con una política de privacidad aplicable a los postulantes, a fin de dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.



Revisar las políticas y/o procedimientos de debida diligencia implementados por la empresa como parte de sus programas de compliance, a fin de que no sean contrarios a los dispuesto por la ANPDP.

Giancarlo Baella

Asociado Principal
gbp@prcp.com.pe

Martín Ruggiero

Asociado Principal
mrg@prcp.com.pe

Erick Palao

Asociado
epv@prcp.com.pe