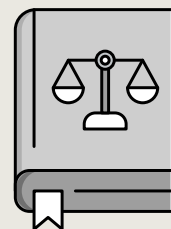


Denuncias, procesos y antecedentes penales, policiales y judiciales:
¿Cómo y quiénes pueden acceder a esa información válidamente?

PROCEDIMIENTO DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

A) Sobre las denuncias y/o procesos penales

- El acceso a la información de las denuncias y/o procesos penales es reservada.
- Solo los titulares de la solicitud de información, un apoderado o los abogados de los titulares de la información debidamente apersonados pueden acceder a datos de las denuncias y/o procesos penales en los que se encuentren involucrados.



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" o software de una empresa, ya que dicha información solo puede ser emitida por las entidades competentes (e.g. Policía Nacional del Perú, Poder Judicial e INPE).
- Si una empresa obtuvo esa información mediante fuentes ilícitas, ello podría acarrear el inicio de una investigación penal por el delito de cohecho activo genérico (Art. 397° del Código Penal).
- En este escenario, la empresa podría ser investigada bajo los alcances de la Ley N° 30424 (Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas).



CRITERIOS DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES (ANPDP)



Para la ANPDP un tercero no se encuentra legitimado a acceder a la información sobre antecedentes penales, policiales y/o judiciales, ni tampoco a denuncias penales de postulantes, ni a comercializar dicha información. Estos antecedentes deben solicitarse al postulante (para que los solicite a las autoridades competentes) y el empleador pueda verificar su autenticidad posteriormente.



El acceso, almacenamiento y consulta de los antecedentes penales, policiales y/o judiciales, así como de denuncias registradas ante el Ministerio Público, a través de terceros privados (e.g. plataformas que comercializan dicha información), constituye para la ANPDP una infracción muy grave al calificar esta recopilación de datos personales como ilícita y desleal, según la Resolución Directoral N° 1022-2022-JUS/DGTAIPD-DPDP y la Resolución Directoral N° 3341-2022-JUS/DGTAIPD-DPDP. Estas resoluciones han sido confirmadas -a nivel administrativo- durante los años 2022 y 2023.



Para la ANPDP, tanto las plataformas privadas que ofrecen dicha información como las empresas que hacen uso de dichas plataformas pueden ser sancionadas con multas de entre 50 y 100 UIT, respectivamente.

CONSIDERACIONES LABORALES

Ley N° 29607



Ley de simplificación de la certificación de los antecedentes penales en beneficio de los postulantes a un empleo

- Establece 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, dicha ley aprobó 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.**

Como alternativa, el empleador puede requerir la entrega del **Certificado Único Laboral (CUL)**, documento emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que contiene información sobre los antecedentes, estudios académicos y experiencia laboral del postulante.



Accede a más información [aquí](#)



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

Solicitar 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).

Exigir al postulante lo siguiente:

- (i) La presentación del CUL, emitido actualmente de manera digital y sin costo por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el que se consigna si la persona cuenta o no con antecedentes penales, judiciales o policiales, entre otra información educativa y 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 CUL, 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, así como en graves incumplimientos laborales que podrían sustentar su desvinculación válidamente.

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
gbp@prcp.com.pe

ASOCIADO PRINCIPAL

VER PERFIL



Martín Ruggiero
mrg@prcp.com.pe

ASOCIADO PRINCIPAL

VER PERFIL



Erick Palao
epv@prcp.com.pe

ASOCIADO

VER PERFIL

