

ALERTA LABORAL



Hostigamiento sexual en el trabajo: Nuevos formatos de denuncias



Estimados,

Mediante la presente alerta, informamos que el día de hoy (22/07/2020) se ha publicado la Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, que aprueba formatos referenciales para queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado y su respectivo instructivo. Los formatos referenciales aprobados son los siguientes:

- a) Formato Referencial de Presentación de Queja o Denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual - Ámbito Laboral Sector Público.
- b) Formato Referencial de Presentación de Queja o Denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual - Ámbito Laboral Sector Privado.
- c) Formato Referencial de Presentación de Queja o Denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual - Ámbito Educativo, Instituciones de Educación Básica.
- d) Formato Referencial de Presentación de Queja o Denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual - Ámbito Educativo, Instituciones de Educación Técnico Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior.
- e) Formato Referencial de Presentación de Queja o Denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual - Ámbito Educativo, Universidades.
- f) Formato Referencial de Presentación de Queja o Denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual - Instituciones de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú.
- g) Formato Referencial de Presentación de Queja o Denuncia por Actos de Hostigamiento Sexual - Trabajador/a del Hogar.

Los archivos de cada uno de los formatos y del instructivo pueden descargarse del siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/mimp/normas-legales/846051-115-2020-mimp>

A continuación, realizamos una síntesis de las principales normas relativas al hostigamiento sexual en el trabajo e incluimos el nuevo formato referencial de denuncia aplicable al Sector Privado.

1. ¿Qué es el hostigamiento sexual?

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza sexual o sexista que no es bienvenida ni deseada por la persona contra la que se dirige.

Se caracteriza por lo siguiente:

- **Es una forma de violencia:** Ser víctima de hostigamiento sexual es una afectación a la integridad de las personas, que en el espacio laboral tiene consecuencias psicológicas que afectan las relaciones laborales y el desempeño de la persona que ha sido agredida. Además, el hostigamiento sexual laboral se considera como violencia de género porque se fundamenta en estereotipos que marcan y limitan los comportamientos de los hombres y las mujeres.
- **Se configura a través de una naturaleza sexual o sexista:** El hostigamiento sexual no se trata solo de una conducta física, pues puede expresarse a través de otras conductas como miradas, comentarios o chistes.
- **No requiere de un rechazo explícito para ser denunciado:** No se requiere demostrar que ha habido un rechazo explícito, debido a que las víctimas pueden tener miedo de ser maltratadas, despedidas, estigmatizadas; recibir tratos hostiles, menos carga de trabajo; ser presionadas a renunciar, etc.

Los dispositivos que establecen las obligaciones del empleador frente al hostigamiento sexual son la Ley N° 27942 y su reglamento, el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

2. ¿Cómo se manifiesta el hostigamiento sexual en el trabajo?

Las manifestaciones del hostigamiento sexual son las siguientes:

MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
▪ Promesas de beneficios especiales a cambio de favores sexuales.
▪ Amenazas para exigir una conducta no deseada.
▪ Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que no sean deseadas o resulten ofensivas.
▪ Uso de términos de connotación sexual o sexista, insinuaciones, gestos obscenos, mensajes o exhibición de imágenes de contenido sexual, que resulten hostiles, ofensivos o insoportables para alguien.
▪ Trato ofensivo u hostil por mostrar rechazo a las conductas señaladas anteriormente.
▪ Cualquier otra conducta que encaje en el concepto señalado anteriormente.

3. ¿Qué acciones puede impulsar el hostigado ante un acto de hostigamiento sexual?

Las opciones del hostigado ante un acto de hostigamiento sexual son las siguientes:

- **Presentar una queja ante la institución (procedimiento interno de investigación y sanción):** ante una queja, el empleador está obligado a iniciar un procedimiento interno para investigar el caso y sancionar a las personas responsables.
- **Presentar una denuncia ante Sunafil (inspección del trabajo):** en el caso de los empleadores del sector privado, el hostigado puede recurrir a la Sunafil para que verifique el cumplimiento de la Ley N° 27942 y sancione a la empresa.
- **Demandar judicialmente al empleador (proceso laboral):** la demanda se puede realizar en los siguientes supuestos:

MOTIVO	DETALLE	PRETENSIONES JUDICIALES
Por hostilidad laboral	<p>Esto se puede dar en el caso de que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Si el hostigador ocupa un puesto de dirección o gerencia, o ▪ Si la institución omitió iniciar la investigación de cualquier caso de hostigamiento sexual o no adoptó las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, independientemente de la categoría del hostigador. 	<p>El hostigado tiene la facultad de tomar dos medidas para enfrentar el hostigamiento sexual:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Demandar directamente a la institución empleadora solicitando al juez que los actos de hostigamiento sexual se detengan, o ▪ Entender cualquiera de estos escenarios como un despido arbitrario y demandar la indemnización que corresponde.
Por daños y perjuicios como consecuencia de la hostilidad laboral	Se puede plantear, adicionalmente al anterior, una demanda para reparar los daños sufridos a raíz del caso de hostigamiento sexual.	Indemnización por daños y perjuicios
Por despido o no renovación de contrato	En caso de que despidan al hostigado o no se le renueve su contrato de trabajo a plazo determinado porque i) presentó una queja de hostigamiento sexual en el trabajo; ii) planteó una demanda, denuncia o un reclamo por dichos motivos; iii) participó en estos procedimientos como testigo	<p>El hostigado puede demandar judicialmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La nulidad del despido, o ▪ La nulidad de la no renovación.

- **Acudir al servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo-Trabaja sin acoso:** La Autoridad Administrativa de Trabajo brinda un servicio de orientación y acompañamiento para víctimas de hostigamiento sexual en el trabajo – Servicio Trabaja Sin Acoso. El servicio incluye, en principio:
 - Orientación legal sobre las alternativas con las que cuentan las víctimas.

- Asistencia legal para el desarrollo de los procedimientos internos y otros procesos judiciales.
 - Asistencia psicológica para la contención emocional y para la elaboración de informes psicológicos que puedan ser usados como medios de prueba durante dichos procedimientos.
- **Denunciar el caso ante la policía o a fiscalía (proceso de tutela u otro):** Si el caso califica como acoso sexual, también el hostigado puede realizar la denuncia respectiva en la medida de que este es un delito. Por lo tanto, se puede hacer la denuncia ante la policía o fiscalía con el fin de que sea investigado y se determinen las sanciones correspondientes para las personas que originaron la agresión.

En caso de que la víctima sea mujer, la Ley N° 30364 dispone un proceso especial de tutela que permite que en un periodo de máximo setenta y dos horas (72), un juez especializado dicte medidas de protección en el marco de dicha ley, para garantizar la seguridad de la víctima, obligando a la institución empleadora y a la persona agresora cumplir con dichas medidas.

4. ¿Cuáles son las responsabilidades de las entidades empleadoras frente al hostigamiento sexual?

Las responsabilidades de las entidades empleadoras se pueden resumir en las siguientes:

- **Medidas de prevención:** El empleador tiene la obligación de realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan. Estas evaluaciones pueden formar parte de otros exámenes, como los que miden el clima laboral; y deben incluir preguntas destinadas a identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual, garantizando la protección de la privacidad e intimidad de las personas entrevistadas.

De forma concreta, las medidas de prevención pueden ser:

MEDIDAS DE PREVENCIÓN	
Capacitaciones	<p>Son dos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral los trabajadores; y ▪ Una capacitación anual especializada para el área de recursos humanos, las personas que integren el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual para instruir sobre el correcto tratamiento de las víctimas, el desarrollo del procedimiento y de los enfoques establecidos en el reglamento (género, interculturalidad, interseccionalidad, etc.). <p>No es exigible para las Mypes, siempre que se encuentren acreditadas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa-Remype.</p>
Difusión de información y canales	<p>Implica:</p>

para la atención de quejas o denuncias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar campañas periódicas de información que contribuyan a identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables. ▪ Promover los canales de atención de quejas y denuncias que permitan enfrentar estos casos, poniendo a disposición del público los formatos para la presentación de las quejas o denuncias y la información básica del procedimiento.
--	---

- **Investigación y sanción:** Las instituciones empleadoras, en caso conozcan de algún caso de hostigamiento sexual dentro de su institución (sea por denuncia de parte o tomen conocimiento directamente de los hechos), deben iniciar un procedimiento interno de investigación y sanción.

A través de ese procedimiento se busca, primero, garantizar la seguridad de las víctimas y, luego, investigar adecuadamente los hechos denunciados para imponer, siempre que corresponda, una sanción efectiva a las personas que participaron en tales actos.

5. ¿Qué órganos intervienen en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual?

En el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Sector Privado intervienen los siguientes órganos:

- **El Comité o Delegado de intervención frente al Hostigamiento Sexual:** encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- **La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces:** encargada de recibir la queja o denuncia, adoptar las medidas de protección, interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

6. ¿Cuándo es obligatorio conformar el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual?

En los centros de trabajo con veinte (20) o más trabajadores, los empleadores deben garantizar la existencia de un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual investiga y emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

En los centros de trabajo con menos de veinte (20) trabajadores, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual lo asume un Delegado contra el Hostigamiento Sexual.

El Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual está compuesto por cuatro (4) miembros: dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador; garantizando en ambos casos la paridad de género.

7. ¿En qué consiste la Política interna contra el hostigamiento sexual?

Las instituciones con veinte (20) o más trabajadores deben aprobar políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.

Esta política debe contener los formatos y modelos para la presentación de las quejas o denuncias, la ruta del procedimiento y otras disposiciones necesarias para facilitar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la normativa contra el hostigamiento sexual en el trabajo.

En ningún caso, la presentación de la queja o denuncia puede suspenderse en su tramitación o declararse su archivamiento preliminar por no seguir los formatos correspondientes.

8. ¿Qué infracciones resultan aplicables si el empleador no previene el hostigamiento sexual en el trabajo?

El Decreto Supremo N° 019-006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, regula las siguientes infracciones relacionadas con el incumplimiento de normas contra el hostigamiento sexual en el trabajo:

INFRACCIONES	TEXTO
Leves	Numeral 23.10: “No cumplir con la obligación de comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de una queja o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual o la decisión o resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, de acuerdo a lo previsto en los numerales 29.3 y 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”.
Graves	Numeral 24.22: “No adoptar las medidas previstas en el artículo 11 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”.
Muy graves	Numeral 25.15: “No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/ de la trabajador/a o el ejercicio de sus derechos constitucionales”.
	Numeral 25.24: No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.1 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual.
	Numeral 25.25: No otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección previstas en el numeral 29.2 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual, así como el incumplimiento de la obligación prevista en el numeral 17.1 del artículo 17 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual.
	Numeral 25.26: No cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Estas infracciones pueden generar la aplicación de multas administrativas por parte de la Autoridad Inspectiva de Trabajo.

En caso necesiten información adicional sobre el particular, pueden contactarse con David Bravo Sheen (dbravosh@ebsabogados.com), Luis Valderrama Valderrama (lvalderrama@ebsabogados.com) y/o Sofía Urbina Llacsá (surbina@ebsabogados.com).



Anexo

FORMATO REFERENCIAL DE PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA POR ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL - ÁMBITO LABORAL SECTOR PRIVADO

....., de..... de 20....

Señor/a Director/a General de la Oficina General de Recursos Humanos o equivalente

Empresa:

Por el presente documento, me dirijo a usted con la finalidad de formular una queja o denuncia por hostigamiento sexual laboral, identificando al hostigador/a, narrando los hechos en forma clara, detallando los medios probatorios, si los hubiera, que coadyuvarán a la comprobación de los actos de hostigamiento sexual; así como, solicitando las medidas de protección, conforme lo estipulado en la Ley N° 27942 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

I. Datos de la víctima de actos de hostigamiento sexual

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			

II. Datos de la persona contra quien se formula la queja o denuncia

Nombres y apellidos			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Relación con la persona afectada (Marcar con un aspa X)	Superior Jerárquico:		Mismo nivel jerárquico:
	Subordinado/a:		Proveedor/a:
	Cliente:		Otro:

III. Datos de persona que formula la queja o denuncia (en caso de que la víctima no es la que formula la denuncia)

Nombres y apellidos			
Documento de Identidad (DNI, Carnet de Extranjería, Pasaporte)			
Domicilio			
Cargo o servicio o modalidad formativa que desempeña			
Dirección, Oficina o Área			
Teléfono	Fijo:	Celular:	Correo electrónico

IV. Detalle de los hechos materia de la queja o denuncia (precisando circunstancias, fecha o periodo, lugar/es, autor/es, partícipes, consecuencias laborales, sociales o psicológicas, entre otros)

--

V. Medios probatorios¹ ofrecidos o recabados que permitan la verificación de los actos de hostigamiento sexual denunciados (*)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

VI. Medidas de protección para la víctima

Solicito se me otorgue las siguientes medidas de protección (marcar con un aspa X):

1. Rotación o cambio de lugar del/la presunto/a hostigador/a	
2. Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a	
3. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que lo haya solicitado	
4. Orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar o de entablar algún tipo de comunicación con ella	
5. Atención médica, física y mental o psicológica	
6. Otras medidas de protección (especificar)	

(*) En caso de presentar testigos/as: Solicito se garanticen medidas de protección a los/as testigos/as ofrecidos/as a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, conforme a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Por lo antes expuesto, **SOLICITO** la tramitación de la presente denuncia, de acuerdo con el procedimiento que establece la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Sin otro particular,

Firma	Huella Digital
Nombres y Apellidos:	

¹ - Declaración de testigos
 - Documentos públicos y/o privados
 - Grabaciones de audio, correos electrónicos, videos, mensajes de texto, fotografías, objetos u otros
 - Pericias psicológicas, psiquiátrica