

Ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual

Lima, jueves 1 de agosto de 2019

Alerta Legal Laboral

APRUEBAN REGLAMENTO DE LA LEY N° 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Mediante el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP de fecha 19 de julio del 2019 y publicado en el Diario Oficial El Peruano el día 22 de julio del 2019, se ha dispuesto aprobar el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, quedando derogado el reglamento anterior aprobado por Decreto Supremo N° 10-2003-MIMDES.

Detallamos las principales nuevas obligaciones que debe cumplir todo empleador y las principales modificaciones:

1. Las instituciones deben garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual medidas idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento, con independencia del tipo de vínculo que tales instituciones tengan con las víctimas
2. Las instituciones deben realizar evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual o riesgos de que estas sucedan, dentro de su ámbito de intervención. Los cuestionarios o cualquier otra herramienta de evaluación deben incluir preguntas o mecanismos destinados a identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual.
3. Capacitaciones:
 - a) Una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de toda relación (laboral, formativa, contractual u otra). Esta capacitación no implica la desnaturalización del vínculo civil que mantengan los prestadores de servicios con la institución.
 - b) Una capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos, el Comité o delegado y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.
 - c) Las instituciones difunden periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.
 - d) Las instituciones informan y difunden, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, internos y externos, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, ponen a disposición del público los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.
4. Las instituciones con 20 o más trabajadores deben contar con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, las mismas que deben estar reguladas en directivas, reglamentos internos u otros documentos.
5. Se debe implementar un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual en los centros de trabajo con 20 o más trabajadores el cual investiga y emite recomendaciones de sanción. Los centros de trabajo con menos de 20 trabajadores deben designar un delegado que cumpla las mismas funciones. El comité está compuesto por 4 miembros: 2 representantes de los trabajadores y 2 del empleador, garantizando la paridad de género. Los representantes del empleador deben ser un representante de la oficina de Recursos Humanos y un representante que el empleador designe. La norma precisa que mientras no se elija el comité, sus funciones son asumidas por 2 representantes de la oficina de Recursos Humanos y por 2 representantes de los trabajadores escogidos por dicha oficina,

garantizando la paridad de género. Del mismo modo mientras no se elija el delegado, la oficina de recursos humanos se encargará de su designación.

Plazo: los empleadores del sector privado cuentan con el plazo máximo de 6 meses para conformar su comité u organizar las elecciones para la designación del delegado desde la vigencia de la norma emitida.

6. Cuando se recibe la queja, en un plazo no mayor a un día hábil, el empleador pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y psicológica, con los que cuente. De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir. Estas entidades deben emitir un reporte como resultado de la atención médica, física y psicológica y este reporte es parte del expediente de hostigamiento sexual como medio probatorio, solo si la víctima lo autoriza.

7. Cese de víctima o quejado: se precisa que, en caso de cese de la presunta víctima, ello no exime a la empresa de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su culminación y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente. Si, durante el procedimiento o como resultado del mismo el quejado cesa, se debe continuar con el procedimiento y dicta las medidas que correspondan.

8. Terceros: cuando el presunto hostigador o la presunta víctima laboren para una empresa de intermediación o tercerización de servicios y el presunto hostigador o la presunta víctima formen parte de la empresa principal o usuaria, la queja se formula ante la empresa principal o usuaria. Cuando el presunto hostigador y la presunta víctima laboren para una empresa de tercerización o intermediación y el acto de hostigamiento sexual se haya producido dentro del ámbito de control o con ocasión del servicio prestado a favor de la principal o usuaria, se podrá interponer la queja ante la empresa de tercerización o intermediación, o ante la empresa principal o usuaria. En este último caso, la empresa principal o usuaria traslada la queja a la empresa a la que pertenece el presunto hostigador en un plazo de 1 día hábil.

9. Nuevos procedimientos internos: los empleadores deberán aprobar o adecuar sus protocolos de atención y sanción del hostigamiento sexual, a lo establecido en la ley y este nuevo reglamento, en el plazo de 90 días hábiles siguientes a la publicación de los protocolos modelo que publique el Ministerio de Trabajo. Los protocolos deben contener los formatos y modelos para la presentación de las quejas, la ruta procedimiento y otras disposiciones necesarias. En tanto no se aprueben los formatos para la presentación de queja, los quejosos emplean cualquier otro formato referencial proporcionado por la institución. En ningún caso, la presentación de la queja puede suspenderse o archiversse por no seguir los formatos correspondientes o por no haberse emitido los protocolos correspondientes.

Proceso de denuncia:

Es importante precisar las reglas para el inicio del procedimiento de denuncia de hostigamiento sexual conforme a la presente norma en el sector privado:

1. Una vez recibida la queja se corre traslado al quejado dentro del tercer día útil de presentada. Además, en el plazo de 6 días hábiles se debe notificar al Ministerio Trabajo la recepción de la queja o denuncia e informar sobre las medidas de protección. La nueva regulación señala que en el término de 1 día hábil de recibida la queja deben poner a disposición de la víctima canales de atención médica, física y mental o psicológica y ese informe es incorporado al expediente solo si la victima lo autoriza.

2. El quejado cuenta con 5 días útiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere oportunas.

3. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía correrá traslado de la contestación al quejoso y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.

4. El gerente de personal o la autoridad de mayor jerarquía cuenta con 15 días calendario para realizar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar el acto de hostigamiento sexual. Se emite un informe que contiene:

- Descripción de los hechos
- Valoración de los medios probatorios

- Propuesta de sanción o archivamiento debidamente motivada
- Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos

5. El gerente de personal o la autoridad de mayor jerarquía podrá imponer medidas cautelares durante el tiempo que dure el procedimiento, las que incluyen medidas de protección para la víctima. El plazo es de 3 días útiles desde recibida la queja para implementarlas.

Medidas cautelares. - Con la finalidad de asegurar la eficacia de la resolución final y la protección a la víctima, se podrá solicitar o dictar medidas cautelares. Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, y que podrán ser:

- a. Rotación o cambio de lugar del presunto hostigador.
- b. Suspensión imperfecta temporal del presunto hostigador.
- c. Rotación de la víctima o cambio de lugar, a solicitud de la misma.
- d. Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto.
- e. Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica o moral de la víctima, por ser el/la mayor afectado/a con el hostigamiento sexual sufrido. Dicha responsabilidad estará a cargo del sector Salud.

6. Emitido el informe se traslada en un día útil de plazo al órgano encargado de aplicar la sanción quien tiene 10 días calendario desde que recibe el informe para dictar la sanción. En este mismo plazo se deriva el informe al quejado y víctima para que emitan sus alegatos en un plazo definido por la empresa que podrían ser 6 días calendario. La decisión final es informada también al Ministerio de Trabajo dentro de los 6 días hábiles de emitido

7. En caso se determine la existencia del acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, debiéndose tener en cuenta que pueden ser: amonestación, suspensión o despido.

8. Contra la resolución final se puede interponer impugnación por el quejado o víctima ante la instancia administrativa interna respectiva siempre que la empresa lo haya regulado así.

9. Si durante el proceso la empresa advierte indicios de la comisión de delitos debe poner en conocimiento de los hechos a las entidades competentes dentro de las 24 horas de conocidos los hechos delictivos por tanto lo debe evaluar nuestra área penal para reportarte si deben comunicarlo a la policía, ministerio público o similares.

Las pruebas que podrán presentarse son entre otras:

- a. Declaración de testigos
- b. Documentos públicos o privados
- c. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- d. Pericias psicológicas, psiquiátricas forense, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- e. Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Conclusión del procedimiento. - El procedimiento general concluye con la emisión de una resolución que

declara fundada o infundada la queja, la cual deberá ser motivada, en la que deberá señalarse, de ser el caso, la sanción correspondiente teniendo en cuenta la proporcionalidad en función de la gravedad de la falta y el ámbito de aplicación de la misma.

Con la entrada en vigencia del presente dispositivo normativo se ha modificado la escala de infracciones contenidos en los artículos 23, 24 y 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, de acuerdo a los incumplimientos incorporados con el presente reglamento, y, asimismo, ha quedado derogado el reglamento precedente aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.

Infracciones laborales:

- No cumplir con la obligación de comunicar al Ministerio de Trabajo 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 se ha calificado como una infracción leve sancionable con multa.
- No adoptar las medidas de prevención del hostigamiento sexual como las capacitaciones es calificada como una infracción grave, no adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales, es calificada como una infracción muy grave y no iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual según las nuevas reglas es calificada como una infracción muy grave.
- Del mismo modo, no otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección, el incumplimiento de la obligación de poner a disposición de la víctima atención médica, física y psicológica o de derivarla a dichos servicios, dentro de un día hábil de recibida la queja, califica como una infracción muy grave.
- 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 reglamento califica como una infracción muy grave.

Como podrán apreciar es importante adecuar las políticas internas, protocolos, reglamentos internos de trabajo y procesos de capacitación; por ello nos podemos a vuestra disposición para poder apoyarlos con estos cambios a través de nuestro equipo laboral especializado.

Finalmente, es importante precisar que los procedimientos por hostigamiento sexual en curso se rigen por las normas procedimentales vigentes al momento en que se interpuso la denuncia. La nueva regulación rige desde el 23 de julio de 2019.

[Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP](#)