

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas



“LA PROBLEMÁTICA EN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO EN EL PERÚ.”

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADA

Autora:

Martha Emilia Olortegui Rumiche

Asesor:

Dr. Guisseppi Paul Morales Cauti

Lima – Perú

2020

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado en primer lugar a Dios, por todas sus bendiciones, y a mi familia, por su apoyo incondicional durante estos años de estudios y de crecimiento personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme salud y ser el apoyo y fortaleza en cada momento de dificultad.

A mis padres, Richard y Viviana, por todo el trabajo y sacrificio que hicieron por mí.

A mi hermana, Kelly, por su apoyo, comprensión y aliento a seguir adelante con la tesis.

A mi asesor de tesis, por haberme guiado en la realización del presente trabajo.

A mis amigos, quienes me motivaron a continuar esforzándome.

TABLA DE CONTENIDOS

Dedicatoria	1
Agradecimiento	2
Índice de tablas	5
Resumen	6
Abstract	7
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	8
1.1. Realidad problemática	8
1.2. Antecedentes	10
1.3. Marco Teórico	14
1.4. Formulación de problema	44
1.5. Objetivos	46
1.6. Hipótesis	46
CAPÍTULO II METODOLOGÍA	48
2.1. Tipo de investigación	48
2.2. Población y muestra	48
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	49
2.4. Procedimiento	50
CAPÍTULO III RESULTADOS	52
CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	62
4.1. Discusión	61
4.2. Conclusiones	67
4.3. Recomendaciones	69

REFERENCIAS.....	71
ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Descripción de la conducta según el nivel de acoso sexual	18
Tabla 2: Relación de especialistas entrevistados.	49
Tabla 3: Relación de normas analizadas	49

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito analizar la problemática respecto a la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada en el Perú, considerando el reciente Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que tiene por finalidad prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual producido en el marco de una relación laboral. La tesis tiene un enfoque cualitativo, ya que tiene por finalidad obtener y estudiar información evitando la medición numérica, es del tipo básico, y el diseño de estudio es la teoría fundamentada; las técnicas de recolección de datos fueron la entrevista y el análisis documental, siendo los instrumentos de recolección la guía de entrevista y la guía de análisis documental. El resultado de la investigación realizada permitió advertir que no hay uniformidad en la opinión de los entrevistados, como tampoco concordancia en lo establecido en la regulación normativa vigente. Finalmente, la conclusión de la presente tesis es que la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR no se condice con lo establecido en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual respecto a la conformación del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, además, la vigente regulación vulnera el derecho constitucional del presunto hostigador en la participación en las utilidades, de concluir el procedimiento de investigación en archivo.

PALABRAS CLAVE: Hostigamiento sexual, Comité de intervención, investigación y sanción, utilidades, derechos laborales.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to analyze the problem regarding the regulation of the investigation and punishment procedure of sexual harassment within the framework of the general labor regime of private activity in Peru, considering the recent Regulation of Law No. 27942, Law on Prevention and Punishment of Sexual Harassment, approved by Supreme Decree No. 014-2019-MIMP, which aims to prevent, investigate and punish sexual harassment produced within the framework of an employment relationship. The thesis has a qualitative approach, since it aims to collect and analyze information avoiding numerical measurement, it is of the basic type, and the study design is grounded theory; the data collection techniques were the interview and the documentary analysis, the collection instruments being the interview guide and the document analysis guide. The result of the investigation carried out allowed us to notice that there is no uniformity in the opinion of the interviewees, nor concordance with what is established in the current normative regulation. Finally, the conclusion of this thesis is that Ministerial Resolution No. 223-2019-TR is not consistent with what is established in the Regulations of the Law on Prevention and Punishment of Sexual Harassment regarding the formation of the Intervention Committee against harassment. Furthermore, the current regulation violates the constitutional right of the alleged harasser in the participation in profits, to conclude the investigation procedure on file.

KEY WORDS: Sexual harassment, Intervention Committee, investigation and punishment, utilities, labor rights.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, nuestro país enfrenta un elevado número de casos de violencia, que suceden en mayor grado en agravio de la mujer, los que pueden ocurrir en diversos ámbitos de su vida, como el educativo, social, familiar, laboral, político, entre otros.

Dentro de estas formas de violencia contra la mujer podemos encontrar a: la violencia física, violencia psicológica, violencia sexual y feminicidio. Una de esas formas de violencia son los actos de acoso sexual, los mismos que se han vuelto algo normal y cotidiano, debido a la tolerancia y permisividad de la sociedad.

El acoso sexual puede presentarse en diversos entornos, siendo uno de estos el centro de trabajo, para ilustrar mejor, una investigación realizada por Datum Internacional (2018), con ocasión del Día Internacional de la Mujer, en diciembre del año 2017, reveló que el Perú se encuentra dentro de las naciones que presenta uno de los mayores niveles de acoso sexual, pues el 41% de las mujeres encuestadas afirmó haber sido acosada en el último año. Cabe precisar que de esta cifra el 14% de mujeres señaló que el acoso se produjo en el trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019) señaló que, de los casos de hostigamiento sexual atendidos entre octubre 2018 a enero 2019, el 97.4% de personas que denunciaron fueron mujeres, el 100% de agresores denunciados fueron hombres, y el 74% de los casos correspondieron a una relación laboral jerárquica, ello en base a las estadísticas del servicio “Trabaja sin Acoso” de la mencionada institución. Es preciso señalar que, estas cifras no se condicen con la real dimensión del problema, pues hay que considerar que las víctimas suelen callar por miedo, vergüenza o temor a represalias.

En base a ello, con fecha 27 de febrero del año 2003, se promulgó la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que tiene por finalidad prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o

dependencia, así como la que ocurre entre personas con prescindencia del nivel de jerarquía. Esta norma es de aplicación en los centros de trabajo públicos y privados, en las instituciones educativas, en instituciones policiales y militares, así como en relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral.

Así, la mencionada norma, en su artículo 4, define a los actos de hostigamiento sexual como “una manifestación de violencia que se presenta mediante una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede ocasionar un ambiente intimidatorio o humillante, que puede afectar su actividad o situación laboral.”

Con fecha 26 de noviembre de 2003, se promulgó el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el mismo que fue derogado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, con fecha 22 de julio de 2019, mediante el cual se regulan las normas para prevenir, investigar y sancionar las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una situación laboral, educativa o formativa. En esa línea, la regulación del hostigamiento sexual en el ámbito laboral privado, establece reglas generales aplicables a las instituciones, tales como la implementación de medidas de prevención del hostigamiento sexual, la realización de evaluaciones periódicas en la institución a fin de identificar situaciones de hostigamiento sexual, la realización de capacitaciones al personal de la empresa para prevenir situaciones de hostigamiento sexual, entre otros. A su vez, instaura un procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual a fin de proteger a las víctimas y atender de manera inmediata las denuncias de hostigamiento sexual, sancionando a quien realice los mencionados actos.

Así pues, estudiados los procedimientos y pautas que debe considerar el empleador del régimen laboral privado, a fin de cumplir las exigencias prescritas en el ordenamiento jurídico peruano, se han advertido situaciones no contempladas en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, que podrían ocasionar la transgresión de los derechos de los trabajadores.

En ese sentido, considerando la regulación existente respecto al hostigamiento sexual en la esfera laboral privada y su finalidad, esta podría verse entorpecida por las deficiencias observadas, por lo que, el presente trabajo de investigación abordará el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, realizando un análisis del ordenamiento jurídico vigente, a fin de asegurar y/o garantizar que se cumpla su finalidad máxima, la cual es prevenir y sancionar los actos de hostigamiento sexual cometidos en el centro de labores.

1.2. Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Triveños (2019), en su trabajo de suficiencia profesional denominado “Acoso sexual en los espacios públicos percibido por las mujeres que laboran en la Municipalidad de la provincia de Sihuas, periodo febrero 2019” para obtener el título profesional de licenciada en Trabajo Social en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, afirma que las manifestaciones del acoso sexual en espacios públicos es percibida por las mujeres que trabajan en la Municipalidad de la Provincia de Sihuas en un porcentaje del 53% en un nivel medio, las mismas que se hicieron presentes con actos de persecución de los victimarios, mediante gestos o miradas, o por tocamientos y roces (con el cuerpo u mediante objetos), ello como consecuencia de la sociedad machista que prevalece en el Perú, que tiende a menospreciar y faltar el respeto a las mujeres, por su calidad de tal. Asimismo, al haberse realizado la investigación en una zona rural del país, se comprobó que el modo de vestir o la edad de las víctimas es indiferente para el victimario, siendo su género el motivo del acoso sexual.

Solano (2014), en su tesis denominada “Tipificación del acoso sexual en el sistema penal peruano” para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Privada Antenor Orrego, concluye que, es razonable que el Estado, debido a su función represiva, incorpore a la normativa nacional la modalidad de acoso sexual, considerando que la misma transgrede derechos fundamentales como la dignidad personal de las mujeres, además, del incremento de situaciones en las cuales se presenta, pudiendo ocurrir en los

centros de trabajo, centros educativos, así como a través del transporte público a nivel nacional.

Egúsqüiza y Huamán (2020) en su artículo denominado “El hostigamiento sexual en el Derecho Laboral peruano”, concluyen que la definición del acoso sexual para la doctrina del Derecho del Trabajo no es una cuestión sencilla, ya que son otras disciplinas las que han estudiado este tema, razón por la cual los conceptos utilizados por los laboristas se basan en estudios realizados por otras disciplinas. Asimismo, consideran que la obligación de implementar un comité de intervención frente al hostigamiento sexual es por centro de trabajo, agregado a ello, consideran que la limitación para ser miembro del Comité de intervención contra el Hostigamiento Sexual debe estar vinculada únicamente a los actos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y no a cualquier tipo de antecedente policial, penal y judicial, como actualmente lo regula el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado a través del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

Lopez (2017), quien elaboró el trabajo de suficiencia profesional denominado “Los elementos constitutivos del hostigamiento sexual en las relaciones laborales. Casación N° 3804-2010-Del Santa” para obtener el título profesional de abogada en la Universidad Científica del Perú, concluye que el Tribunal Constitucional estima que constituyen actos de hostigamiento sexual: las llamadas innecesarias del acosador solicitando a la víctima se presente ante este, la exposición a contenido de carácter sexual, los roces, tocamientos, situaciones en las cuales el acosador ejerza presión o autoridad sobre los trabajadores bajo subordinación para que lo inviten a eventos, reuniones sociales u otras en las que podría estar presente la víctima del hostigamiento sexual. Respecto a la conducta que no es bien recibida por la víctima, sostiene que esta debe manifestar su rechazo respecto del comportamiento hostigador, puesto que, si la permite o propicia, no se constituiría el hostigamiento sexual. Agregado a ello, precisa que el rechazo ante las conductas del acosador puede ser de carácter directo o indirecto, el primero se evidencia cuando la víctima en forma hablada o escrita expresa su incomodidad con la actitud del acosador; la segunda se evidencia cuando la persona hostigada responde ante estas con evasiones,

dilatorias u otros modos por los que demuestre su insatisfacción con las proposiciones del acosador.

Zamora (2014) en su artículo denominado “El hostigamiento sexual en el centro de trabajo”, sostiene que la apreciación para la configuración del hostigamiento sexual, debe ser objetivo, adoptando el estándar de la víctima razonable que consiste en realizar la evaluación de los hechos considerando el género de la víctima, considerándose que si se aprecia el impacto de las conductas de hostigamiento sexual desde la perspectiva de la persona hostigada, se requiere, entre otras cosas, un análisis de los distintos puntos de vista de hombres y mujeres, ya que ciertas acciones que los varones podrían considerar como legítimas, podría incomodar o agraviar a muchas mujeres.

Antecedentes internacionales

Villalobos (2013), en su artículo titulado “El acoso y el hostigamiento en la legislación y en la práctica en México”, manifiesta que una forma de discriminación se manifiesta a través del acoso, debido a que el temor que se infunde en la víctima le impide a esta gozar de sus derechos humanos. La persona que sufre acoso opta por evitar encuentros cercanos con los acosadores, y con ello asumen la pérdida de sus derechos, que en el caso del ámbito laboral podría entenderse como la pérdida del trabajo, la estabilidad laboral, prestaciones sociales, entre otros.

Navarro, Climent y Ruiz (2012), en su artículo titulado “Percepción social de acoso sexual en el trabajo”, concluyen que existe una minimización por parte de muchas personas sobre las conductas de acoso que se manifiestan a través de miradas y gestos insinuantes, lo cual visibiliza la carencia de información con la que cuenta la sociedad sobre el problema del acoso sexual. Asimismo, sostiene que es importante y determinante concientizar a la población sobre las conductas verbales y no verbales que ocurren, los mismos que pueden ser: insinuaciones, chistes en dobles sentidos, miradas desafiantes, que, si bien no implican mayor cercanía física del acosador hacia la persona hostigada, ello no implica que no vulnere su espacio personal, puesto que pueden considerarse el inicio de actitudes que conlleven a un ambiente de trabajo degradante o humillante, que

deben ser frenados desde el principio pues constituyen uno de los primeros indicios de acoso.

Zúñiga (2017) en su artículo titulado “Trabajo, trabajadoras y cultura organizacional. Entre el mobbing y el acoso sexual” concluye que, existe una delgada línea entre el acoso laboral y el hostigamiento sexual, en lugares donde existe gran ausencia de protección de derechos laborales y condiciones de trabajo, como los ocurridos en campos agrícolas o en la industria maquiladora. Citando a Hirigoyen, Zúñiga, afirma que, se puede transitar fácilmente del hostigamiento sexual al mobbing cuando la víctima del hostigamiento sexual, rechaza acceder a las solicitudes de índole sexual de un hombre. Asimismo, sostiene que, las mujeres denuncian con más frecuencia los actos y conductas ocurridas en el centro de labores constituidas como acoso laboral, situación distinta a los actos de hostigamiento sexual, dado que hacen lo posible para evitarlo, por el temor que les infunde, restringiendo sus comportamientos, evitando, por ejemplo, salir de noche, visitar determinados lugares, transitar por calles peligrosas, etc.

Preciado y Franco (2013) en su artículo titulado “Hostigamiento sexual laboral en trabajadores de vigilancia de una empresa electrónica” concluyen que los actos de hostigamiento sexual son efectuados por personas con mayor rango o jerarquía en la actividad laboral, que, a través de expresiones verbales referidas al aspecto físico de la víctima o acercamientos físicos no deseados, insisten en satisfacerse a sí mismos. Agregado a ello, las condiciones en el lugar donde se desarrollan las labores, la estructura organizacional y que los trabajadores no tengan la suficiente información sobre el procedimiento preventivo puede generar un mayor riesgo de hostigamiento sexual, razón por la cual, se sugiere a las empresas que implementen políticas internas que rechacen las prácticas de hostigamiento sexual entre sus trabajadores, en aras de preservar la salud integral de estos.

1.2. Marco Teórico

Definición de hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual es la conducta verbal, no verbal o física, que es de connotación sexual, no deseada por la persona a la que se conduce y cuya respuesta, sea aceptándola o rechazándola, tendrá una repercusión en la situación laboral del trabajador, ya sea en el acceso al empleo, en las condiciones laborales o en el ambiente laboral, que puede tornarse hostil o humillante. (Garmendía, 2005).

En el mismo sentido, Wise y Stanley (1992), consideran que el acoso sexual es aquella intromisión, efectuada por un hombre, no deseada ni buscada por la persona que los recibe, “en los sentimientos, pensamientos, conductas, espacio, tiempo, energías y cuerpo de una mujer.” (p. 81)

Asimismo, Caamaño (2010) citando a Henriquez y Riquelme, se refiere al acoso sexual como: “(...) un problema que mayoritariamente afecta a las mujeres y expresa una cultura en que la masculinidad incluye la definición de las prácticas sexuales y el ejercicio de la sexualidad con prescindencia de la voluntad de las mujeres.” (p. 94)

Igualmente, Lopez (2017) citando a María José Lubertino, sostiene que el hostigamiento sexual “fortalece el estereotipo y desequilibrio cultural del hombre productor, dominante y de la mujer reproductora sumisa, reduciendo a la mujer a objeto sexual y negándole el derecho de actuar en espacios considerados masculinos.” (p. 13)

Landa (2014), citando la definición establecida por la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de Estados Americanos, señala que el acoso u hostigamiento sexual es aquella conducta de naturaleza sexual realizada en el entorno laboral o como consecuencia del vínculo laboral, efectuada por una persona que sabe o debe saber que la mencionada conducta es ofensiva y no deseada por la persona a quien se dirige, creando una situación que repercute en el empleo y en las condiciones laborales, afectando el ambiente de trabajo al volverlo ofensivo, hostil o degradante.

Por otra parte, el acoso sexual no solo se configura cuando consisten en una conducta sexual no deseada, realizada por un varón con un cargo o puesto superior y en el centro de labores, sino que se configura con cualquier conducta realizada por un varón de modo intrusivo e indeseado impuesto a la mujer, el mismo que puede ser mediante un requerimiento de índole sexual, como de exigencias de atención, dedicación y benevolencia. (Wise y Stanly, 1992).

De tal modo que, el acoso sexual se puede presentar independientemente de que exista un grado jerárquico superior o de poder, pues puede, incluso, ocurrir entre compañeros de trabajo que tengan el mismo nivel jerárquico.

A su vez, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) (s.f.), define el acoso sexual como un comportamiento de carácter desagradable y ofensivo para quien lo padece, ocurrido en el centro de labores, cuyas víctimas pueden ser tanto hombres como mujeres. Pudiendo manifestarse por comportamientos físicos, verbales o no verbales, siendo un modo de discriminación contra las mujeres y una manifestación de violencia, respaldada por las pautas culturales y sociales existentes.

En efecto, es la misma sociedad la que permite y tolera la presencia de los actos de hostigamiento o acoso sexual por la historia cultural y social que se trasladó a lo largo del tiempo, aun cuando tales actos sean un modo de violencia y de discriminación contra las mujeres.

Agregado ello, el acoso sexual es un fenómeno que vulnera la igualdad en el trabajo, teniendo un impacto negativo en las condiciones laborales de las personas hostigadas, que puede forzarlas a retirarse del trabajo. Este fenómeno puede afectar a cualquier persona, siendo particularmente vulneradas las mujeres, intensificando los estereotipos existentes sobre sus capacidades y aptitudes. A su vez, el acoso sexual contribuye a la brecha salarial y de participación en el mercado laboral. (OIT).

En ese sentido, de las definiciones antes mencionadas, se concluye que el hostigamiento sexual es una forma de violencia y discriminación, vulneratorio de derechos

fundamentales, configurado como una conducta de índole sexual, ocurrida con oportunidad del trabajo, realizada por una persona, indistintamente del género, que resulta indeseada, ofensiva y hostil para quien se dirige y que puede repercutir de manera negativa en el ambiente laboral y en las condiciones de trabajo de la víctima.

Tipos o modalidades de acoso sexual

Comúnmente, se pueden distinguir dos tipos de acoso sexual, dependiendo de si existe o no un chantaje sexual, el acoso quid pro quo y el hostigamiento sexual ambiental.

a) Acoso quid pro quo

Zamora citando a Obregon (2014), señala que consiste en un chantaje sexual típico, que se presenta mediante un comportamiento que puede ser físico o verbal, de carácter sexual u otras conductas de connotación sexual no deseados por la víctima, por la cual la persona se aprovecha de su situación de autoridad, superioridad, en perjuicio de quien rechaza la conducta por estimar que vulnera su dignidad y sus derechos fundamentales.

La Organización Internacional del Trabajo (s.f.), señala que se trata de un condicionamiento a la víctima, con la promesa de un beneficio laboral - aumento de remuneraciones, ascensos, o la estabilidad en el empleo - con la finalidad de que acceda a comportamientos de connotación sexual.

Pérez y Rodríguez (2012), señala que el chantaje sexual se refiere a la situación en la cual el rechazo ante un requerimiento de índole sexual es fundamento para que se adopten medidas que afecten la situación laboral del trabajador, que pueden incidir en el acceso a la formación profesional, la estabilidad en el trabajo la promoción laboral, entre otros.

En ese sentido, se puede concluir que los actos de acoso quid pro quo son usualmente realizados por el personal directivo o los superiores jerárquicos, pues estos pueden modificar de modo negativo la situación laboral del trabajador acosado, condicionándolos a que cumplan con sus requerimientos sexuales.

b) Hostigamiento sexual ambiental

De Vicente (s.f.) sostiene que, un ambiente hostil se configura cuando el acoso es lo bastante grave que altera las condiciones laborales y crea un ambiente injusto para el trabajador, además, consiste en un comportamiento de naturaleza sexual que produce un ambiente de trabajo negativo o humillante, lo que conlleva que el trabajador no pueda desarrollar su labor en un ambiente mínimamente adecuado.

Este tipo de acoso a diferencia del acoso *quid pro quo*, no requiere el ofrecimiento de ventajas o beneficios laborales, pues se podría manifestar a través de bromas persistentes y graves de carácter sexual, comentarios groseros relacionados a la vida íntima del trabajador, entre otros. Comportamientos que podrían forzar al trabajador acosado a retirarse del lugar donde presta servicios por la intolerable presión ejercida con las conductas sexuales.

Asimismo, conviene precisar que, en este tipo de acoso, el acosador puede ser el personal de dirección de la empresa, así como un compañero de labores que ostente un rango de jerarquía igual o inferior a la víctima, dado que el nivel jerárquico o de poder no es relevante para su configuración.

Conductas en el acoso sexual

Existen autores que clasifican el acoso sexual considerando el tipo de conducta del acosador, pudiendo ser estas: conductas verbales, conductas no verbales, conductas físicas, entre otras.

Una investigación llevada a cabo en 1994, por la Secretaría de la Mujer de la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) en Argentina, examinó el acoso sexual profundamente, determinándose que existen cinco niveles de conductas de acoso sexual, considerando el tipo de interacción (verbal – no verbal); el asunto del mensaje (menos coercitivo – débil o más coercitivo – fuerte) y la implicación o no de contacto físico.

En el siguiente gráfico se ilustra la clasificación realizada en la mencionada investigación.

Tabla 1

Descripción de la conducta según el nivel de acoso sexual

Nivel de acoso	Descripción de la conducta
Nivel I – Acoso leve, verbal.	Incluye comportamientos como chistes, conversaciones de índole sexual, silbidos, piropos.
Nivel II - Acoso moderado, no-verbal y sin contacto físico.	Incluye comportamientos como miradas, muecas y gestos lascivos y/o insinuantes.
Nivel III – Acoso medio, fuerte verbal.	Incluye comportamientos como llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
Nivel IV – Acoso fuerte, con contacto físico.	Incluye manosear, acorralar, sujetar, etc.
Nivel V – Acoso muy fuerte.	Incluye tanto presiones psíquicas como físicas para mantener contactos íntimos.

Fuente: Secretaría de la Mujer de la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)

Conforme lo apreciado en el cuadro precedente, se advierte que existe una amplia gama de comportamientos que pueden ser considerados como acoso u hostigamiento sexual, los mismos que pueden ser tanto físicos, verbales e incluso pueden presentarse mediante comportamientos no verbales.

Causas del hostigamiento sexual

Navarro, Climent y Ruiz (2012), citando a Piñuel y Zabala (2003) señalan que el acoso sexual no necesariamente tiene como fin obtener un beneficio carnal de la víctima, sino que su único propósito puede ser crear un ambiente incomodo, de temor y humillación para esta.

Zamora (2014), señala que, la causa del hostigamiento no es el aspecto físico de la víctima, sino la vulnerabilidad observada y la dependencia económica.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo OIT (1997), señala que las mujeres con más probabilidad de ser acosadas son las viudas, separadas, divorciadas, mujeres que se desenvuelven en trabajos predominantemente masculinos, mujeres recién ingresadas en la fuerza de trabajo y mujeres con contratos de empleo irregular.

Igualmente, Aguilar y Orellana (2007), sostienen que las diferencias naturales entre varones y mujeres, han sido a lo largo del tiempo trasladadas a un plano ideológico, por el cual, existe una idea de superioridad del varón, la misma que tiene gran acogida culturalmente, pues se estima como algo natural lo que es histórico, en ese sentido los actos violentos y la discriminación de género tienen un sustento ideológico.

Sumado a ello, la OIT, sostiene que el acoso sexual está sumamente relacionado al refuerzo de las relaciones de poder, basado en los roles de género tradicionales y los estereotipos existentes sobre cuál debería ser la conducta de los varones y las mujeres.

En ese sentido, debe precisarse que las causas del hostigamiento o acoso sexual, no están ligadas a la atracción física o al interés sexual del acosador en la víctima, sino más bien, está fuertemente relacionado al poder que quiere poseer este a costa de la víctima, y de la intención de mantener los roles históricamente asignados a cada género, buscando disuadir algún cambio en lo tradicionalmente aceptado.

Efectos o consecuencias del hostigamiento sexual en el ámbito laboral

El hostigamiento sexual en el ámbito laboral puede afectar de diversos modos a la persona que los padece, pero la afectación no se limita a esta, sino que trae consigo consecuencias negativas tanto al empleador como a la sociedad.

- En el trabajador

Las repercusiones del acoso sexual en la salud del trabajador hostigado son de diversa índole, pudiendo presentarse las siguientes: disminución de apetito, fatiga, insomnio, irritabilidad, dolor de cabeza, depresión, ganas de llorar sin motivo, cambios de ánimo, ansiedad o angustia, stress, pérdida de la confianza, baja autoestima, escasa

concentración, visión poco optimista sobre el futuro, así como daños físicos en relacionados con la gravedad de la agresión. (De Vicente, s.f.).

Navarro, Climent y Ruiz (2012), citando a Hirigoyen, manifiestan que “el 69% de las personas entrevistadas víctimas del acoso laboral habían sufrido un trastorno depresivo mayor y el 52% presentaba trastornos psicósomáticos tales como problemas digestivos, cefaleas, trastornos del sueño, etc.”. Asimismo, sostienen que el acoso laboral deja una huella imborrable en la persona que lo padece, pudiendo presentarse un estrés postraumático y un sentimiento de deshonra, así como cambios en la personalidad y un desgaste emocional.

Kurczyn (2013) señala que, la violencia laboral de modo general, genera problemas psicológicos como angustia, irritabilidad y depresión; condiciones fisiológicas como problemas de peso, dolores de cabeza o trastornos de sueño; problemas laborales, como baja productividad y ausentismo.

Igualmente, Caamaño (2010), sostiene que el hostigamiento sexual, genera consecuencias de índole laboral, por ejemplo: se incrementan los intentos de evadir obligaciones o las ausencias en el centro de trabajo, disminuye la productividad de la víctima, se perjudica la salud psicológica de los trabajadores víctimas de hostigamiento sexual dado que surge el estrés, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, baja autoestima, etc.; también se perjudica la salud física, presentándose trastornos de sueño, náuseas, dolores de cabeza, hipertensión, etc.

Es así que, en la víctima, los efectos o consecuencias del hostigamiento sexual no se limitan al ámbito laboral o de trabajo, pues pueden ser tanto, físicos, como psicológicos y de carácter social.

- En el empleador

Según De Vicente (s.f.), el acoso sexual tiene consecuencias perjudiciales para las empresas, pues incide en la productividad de estas, presentándose bajas producto de los permisos por enfermedad de los trabajadores o por la renuncia a sus empleos. Además,

como consecuencia del ambiente de trabajo hostil, en el que no se respeta la integridad del trabajador, se evidencia una reducción en la productividad, que repercute negativamente en la economía de la empresa.

En el mismo sentido, se pronuncia Caamaño (2010), quien señala que las consecuencias que afronta el empleador, se evidencian en el incremento de descansos médicos o licencias de los trabajadores por temas de salud, lo que implica que el empleador debe disponer jornadas extraordinarias de trabajo y la asunción del incremento de remuneraciones que conlleva; además, por las conductas de hostigamiento sexual el empleador debe asumir costos de convocatoria para contratar nuevo personal, por la partida del trabajador acosado, etc.

Agregado a ello, se evidencia un perjuicio en el proceso de contratación de los trabajadores, pues las personas no tendrían interés en pertenecer a una empresa que no ha implementado una política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual, por el temor a ser víctimas de tales actos; asimismo, el progreso y crecimiento de la empresa se verían afectados por la falta de confianza y la negativa del personal de trabajar en equipo. Por otra parte, el empleador podría enfrentar penalidades económicas por acciones judiciales interpuestas por las víctimas, así como multas administrativas.

- En la sociedad

La sociedad puede verse afectada de manera negativa, al incurrirse en gastos en procesos de carácter legal y penal que deben efectuarse como resultado de las conductas de hostigamiento sexual, se encuentra también, la dificultad que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de trabajo de alta jerarquía y salarios atractivos que son tradicionalmente ocupados por los hombres.

En el plano económico, conviene señalar que, se presenta un aumento en el gasto en el que incurre el Estado como consecuencia de la presentación de denuncias en la vía administrativa, así como en la vía judicial.

A su vez, en el plano del desarrollo de las capacidades, se presenta un desinterés de las personas por trabajar y estudiar, como resultado de las conductas de hostigamiento sexual, lo que perjudica negativamente el rendimiento de las empresas, así como del país.

Normativa Internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948

El artículo 2, párrafo 1 señala que: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”

Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

El objetivo principal del convenio es eliminar toda discriminación y proteger a todas las personas contra la discriminación en materia de empleo y ocupación por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social; reconociendo el derecho a alcanzar el bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

El mencionado Convenio fue aprobado por Decreto Ley N° 17687, publicado el 7 de junio de 1969 en el Diario Oficial “El Peruano”. Se encuentra vigente en el Perú desde el 10 de agosto del año 1970.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW (1979)

Estipula en el párrafo 1 del artículo 11, que las mujeres tienen derecho a las mismas oportunidades de empleo, así como el derecho a la protección de la salud y a unas condiciones de trabajo sin riesgos.

Este convenio es de observancia obligatoria para el Estado Peruano desde su aprobación por Resolución Legislativa N° 23432, publicada el 05 de junio de 1982, en el Diario Oficial “El Peruano”. El instrumento de ratificación fue depositado el 13 de septiembre de 1982 y el tratado se encuentra vigente desde el 13 de octubre de 1982.

Por su parte, el artículo 11 de la Recomendación General N° 19 de esta Convención, señala que “la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.”

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), 1994

Este convenio busca proteger el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como el privado. En esa línea, el Perú, como Estado parte, se compromete a condenar todas las formas de violencia contra la mujer y conviene en adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia. Asimismo, la convención reconoce que la violencia contra las mujeres es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres

La Convención fue aprobada mediante Resolución Legislativa N° 26583, publicada el 25 de marzo de 1996 en el Diario Oficial “El Peruano”. Fue ratificada el 4 de abril de 1996 y depositada el 4 de junio de 1996. Finalmente, entró en vigencia el 4 de julio de 1996 en el Perú.

Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la violencia y el acoso, 2019

El Convenio reconoce que toda persona tiene derecho a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género. Asimismo, señala que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una vulneración de los derechos humanos y poner en riesgo la igualdad de oportunidades, siendo impedimento para lograr el trabajo decente.

Este convenio fue adoptado el 21 de junio de 2019, en la reunión 108 de la Conferencia Internacional de Trabajo, y aun no es ratificado por el Estado Peruano.

Normativa Nacional

Constitución Política del Perú, 1993

Conforme lo establecido en el artículo 2, numeral 1, toda persona tiene derecho a “la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar.” Asimismo, el numeral 2 del artículo 2 establece que toda persona tiene derecho a “la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.”

Agregado a ello, el artículo 23, en su tercer párrafo establece que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”. También, el artículo 26, numeral 1, establece que en la relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, 2003

Esta ley tiene por objetivo prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, así como, en aquellas que se presenten entre personas independientemente de la jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

En esa línea, se comprende dentro de su ámbito de aplicación a los centros de trabajo, sean estos públicos y privados.

Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2007

Esta ley tiene la finalidad de asegurar el ejercicio del derecho a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía de las mujeres y hombres. Evitando que se produzcan situaciones de discriminación basadas en el sexo, en el ámbito público y privado.

En esa línea, en el literal f, artículo 6 de la mencionada norma se comprende dentro de los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual.

Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, 2015

Esta ley tiene por finalidad prevenir, erradicar y sancionar cualquier tipo de violencia contra las mujeres por su condición de tal y contra los integrantes del grupo familiar, especialmente si estos se encuentran en una situación de vulnerabilidad, por la edad o situación física como las niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

Decreto Legislativo N° 1410, norma que modifica el procedimiento de sanción del Hostigamiento Sexual, 2018

Norma que incorpora los actos de acoso, en todas sus modalidades, incluidos el acoso sexual y chantaje sexual; así como la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual, al código penal. Ello con la finalidad de garantizar una lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia que afectan principalmente a las mujeres.

Asimismo, modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, determinando el concepto de hostigamiento sexual y optimizando el procedimiento de sanción de tales conductas, a fin de garantizar que esta práctica sea desalentada en los centros de labores, y, en general, en aquellos espacios donde el hostigamiento puede ocurrir como consecuencia del ejercicio de relaciones de poder que afectan en mayor medida a las mujeres.

Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, 2019

Este reglamento tiene por objeto desarrollar las normas tanto generales como específicas a fin de prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual regulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.

En esa línea, se aplica a las situaciones de hostigamiento sexual presentadas en el contexto de una relación de trabajo, educativa o formativa, pública o privada, militar o policial, o a cualquier otro tipo de relación de sujeción.

Resolución de Superintendencia N° 319-2019-SUNAFIL, Protocolo de Fiscalización en materia de Hostigamiento Sexual, 2019

Protocolo que establece los lineamientos que debe tener presente el personal inspectivo durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas, ante las situaciones de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo que sean denunciados, con la finalidad de constatar el cumplimiento de las normas emitidas sobre la materia.

Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, Guía práctica para la prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el sector público y privado, 2019

Resolución emitida a fin de orientar tanto a los empleadores, como a los trabajadores y a sus organizaciones en la aplicación de medidas destinadas a prevenir, erradicar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo ocurridas en el sector privado y público.

DERECHO COMPARADO

- México

La Ley Federal del Trabajo, efectúa una diferenciación entre “hostigamiento” y “acoso sexual”, siendo definidos en el Artículo 3o. Bis del modo siguiente:

a) Hostigamiento, es el poder que se ejerce en una relación de subordinación real de la víctima hostigada frente al hostigador en el marco de una relación laboral, que puede manifestarse en conductas verbales, físicas o ambas.

b) Acoso sexual, es un modo de violencia en la cual no se presenta la subordinación, no obstante, hay un ejercicio abusivo del poder que implica un estado de indefensión y de riesgo para la víctima que está siendo acosada, independientemente del número de veces en que se realice.

En esa línea, se dispone en el artículo 47, que una causa de dar por culminada la relación laboral, sin responsabilidad para el empleador se configura cuando el trabajador comete actos contrarios a la moral o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

A su vez, el artículo 55, establece que el trabajador puede dejar sin efecto el contrato trabajo cuando el empleador, sus familiares o cualquiera de sus representantes incurre, dentro de la prestación del servicio, en hostigamiento y/o acoso sexual en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Por otro lado, el artículo 133 de la mencionada norma prohíbe a los empleadores o sus representantes, practicar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo, del mismo modo, prohíbe permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo. Asimismo, el artículo 135, prohíbe a los trabajadores acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos contrarios a la moral en los lugares de trabajo.

Agregado a ello, conforme al artículo 994, se establece una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al empleador que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el lugar de trabajo; al que realice conductas de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en agravio de sus trabajadores. Para la imposición de las sanciones, se toma en cuenta: I. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción; II. La gravedad de la infracción; III. Los

daños que se hubieren producido o puedan producirse; IV. La capacidad económica del infractor; y V. La reincidencia del infractor.

En el ámbito penal, el Código Penal Federal, artículo 259 bis, establece que: “Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.”

En el caso del hostigamiento sexual, la mencionada norma señala que esta solo será punible si se causa un perjuicio o daño, y, siempre y cuando haya sido peticionado por la parte agraviada.

- **Argentina**

La Ley 26.485 de Protección Integral Para Prevenir, Sancionar, Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los Ámbitos en que se Desarrollen sus Relaciones Interpersonales, establece en su artículo 6 que una forma de violencia es la violencia laboral contra las mujeres, “aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”.

Por su parte, Gonzales (2008) señala que si bien en la legislación laboral no se ha legislado el acoso sexual como una causa que justifique la culminación del vínculo laboral, puede constituirse en injuria conforme a la Ley del Contrato de Trabajo, Ley N° 20.744, que contempla en el artículo 242 que constituye una causa justa para extinguir el

contrato de trabajo la inobservancia por parte de una de las partes (trabajador – empleador) de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. Esta valoración es realizada prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Asimismo, en el ámbito de las relaciones laborales, el artículo 119 del Código Penal de la Nación Argentina condena con reclusión o prisión de seis (6) meses a cuatro (4) años a quien abuse sexualmente de una persona cuando mediare violencia, amenaza, abuso coactivo o intimidatorio de una relación de dependencia, de autoridad, o de poder, o aprovechándose de que la víctima por cualquier causa no haya podido consentir libremente la acción.

- **España**

Mediante la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se realiza la definición del acoso sexual señalando que se trata de “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Por otro lado, se define el acoso por razón de sexo como: “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

De ese modo, se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 48 de la mencionada norma establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, dentro de las cuales se encuentran:

1. La promoción, por parte de la empresa, de las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y estipular procedimientos específicos para su prevención y para canalizar las denuncias o reclamaciones que puedan ser formuladas. Con esta finalidad, deben elaborarse y difundirse códigos de buenas prácticas, así como llevar a cabo campañas informativas o acciones de formación.

2. La participación de los representantes de los trabajadores a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el empleo a través de la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos que hubieran conocido.

Por otro lado, en el campo penal, el Código Penal Español en su artículo 184, tipifica el acoso sexual: 1) cuando se solicitan favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y se provocara una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante en la víctima; 2) cuando el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho aprovechando su situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio, sea expreso o tácito, de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas laborales que esta pudiera tener. Considerándose como agravante la vulnerabilidad de la víctima, debido a su edad, enfermedad o situación.

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PERÚ

Derechos fundamentales vulnerados por el hostigamiento sexual

1. La dignidad humana.

Landa (2017), sostiene que se trata un principio constitucional por el cual debe anteponerse la defensa y el desarrollo de la persona, debiendo el Estado velar por el bienestar de esta. Constituye, además, una prohibición de tratar al ser humano como un instrumento para arribar a fines que no se encuentren basados en su propio desarrollo y bienestar, debiendo considerarse a la persona como fin en sí mismo. Agregado a lo

mencionado, corresponde al Estado no transgredir la integridad de la persona y sus derechos, tanto en su aspecto psicosomático como moral.

En razón a ello, se lesiona el derecho a la dignidad cuando se realizan actos crueles y degradantes, como, por ejemplo, cuando un trabajador sufre actos de discriminación en razón al sexo, recibiendo propuestas no deseadas que afectan su libre desarrollo en el centro de trabajo.

2. La integridad personal.

Consiste en el derecho a mantener aquello que permite individualizar a la persona, que lo define como tal. Esta protección de la persona engloba en tres ámbitos: 1. Ámbito somático, por el cual se otorga un derecho a no ser sujeto de tratamientos que dañen el cuerpo, 2. Ámbito psíquico, por el cual la persona no puede recibir un trato que lo afecte emocionalmente, 3. Ámbito moral o espiritual, por el cual, no se puede suprimir su capacidad de autodeterminación, la libertad que tiene para expresarse conforme a sus creencias y convicciones. (Landa, 2017).

Así mismo, conforme lo mencionado por el Tribunal Constitucional (2004) en la STC N° 2333-2004-HC/TC, se refiere a un derecho vinculado intrínsecamente al derecho a la dignidad de la persona, la vida, la salud, la seguridad personal y al libre desarrollo y bienestar.

Igualmente, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2017) precisa que el hostigamiento sexual puede ocasionar alteraciones a la naturaleza corpórea y mental del agraviado con tales actos.

En esa línea, el hostigamiento sexual, al tratarse de un acto verbal o no verbal, podría configurarse a través de frases denigratorias, miradas intrusivas y tocamientos o roces no deseados por la víctima.

3. La no discriminación por motivos de género.

De acuerdo con lo establecido en el numeral 2, artículo 2, de la Constitución Política del Perú, toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y nadie debe ser discriminado por motivo de su origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

En tal sentido, el Estado reconoce la igualdad de toda persona en dignidad y derechos, por ello prohíbe cualquier forma de discriminación o de tratamiento diferente que no sea debidamente justificado. (Landa, 2017).

Al respecto, las conductas de hostigamiento sexual suponen un acto discriminatorio, pues son dirigidas en su mayoría a la mujer en su condición de tal, alterándose su situación en el trabajo de modo negativo, ello como consecuencia de que el hostigador no percibe a la persona hostigada como “igual”, razón que le permite tratarla de modo distinto y abusivo.

4. La intimidad personal.

Conforme a lo estipulado en el numeral 7, artículo 2, de la Constitución Política del Perú, toda persona tiene derecho a la intimidad personal y familiar.

El derecho a la intimidad personal resguarda la esfera privada de la persona en su dimensión de sujeto individual. En ese sentido, el derecho a la intimidad permite que no sea de conocimiento público hechos o actos que le atañen únicamente al individuo, pudiendo excluir cualquier intento de acceder a aquello que se quiere mantener fuera del conocimiento público. (Landa, 2017).

Igualmente, conforme lo mencionado por el Tribunal Constitucional (2003) en la STC N° 01797-2002-HD/TC, consiste en un derecho que resguarda la vida privada, es decir, el poder jurídico de no tolerar intromisiones ilegítimas en la vida personal o familiar de las personas.

Así, los actos de hostigamiento sexual vulneran el derecho a la intimidad, pues quien realiza tales actos se entromete en el ámbito personal y privado de la persona, como es su sexualidad.

5. Derecho al trabajo.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, “el trabajo es un deber y un derecho. (...) base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Asimismo, el artículo 23 de la mencionada Carta Magna señala que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”

Landa (2017), afirma que “se entiende por trabajo, de una manera amplia, todo tipo de actividad humana, realizada para transformar la naturaleza y procurarse los elementos necesarios para la propia subsistencia (...)” (p. 147). Se constituye, además, como una vía por la cual se logra el bienestar familiar y personal. Asimismo, se manifiesta como un derecho que vincula a otros derechos constitucionales, como, por ejemplo, el derecho de los trabajadores a la jornada máxima de trabajo, el derecho a percibir una remuneración, el derecho a participar en las utilidades de la empresa, entre otros.

A la vez, el derecho al trabajo, implica la obligación del Estado de promover políticas y programas que promuevan las condiciones para crear mayor empleo. De igual modo, la obligación del Estado de proteger especialmente a los grupos más vulnerables, como los adultos mayores, los discapacitados, las mujeres y madres trabajadoras. Landa (2017).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha precisado que no es suficiente asegurar el acceso al empleo, sino que el mismo debe garantizar mínimamente los derechos laborales de los trabajadores, los que son, por ejemplo, seguridad en el trabajo y condiciones laborales, seguridad social, seguridad de ingresos, entre otros.

En ese sentido, el hostigamiento sexual infringe el derecho al trabajo, pues, impide que se presenten las condiciones óptimas para crear un entorno de trabajo armonioso que permita el desenvolvimiento seguro de la víctima, creando un sentimiento de temor y

rechazo, que puede obligar a la víctima a renunciar a su empleo con el fin de cesar tal situación.

Concepto de hostigamiento sexual

La Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, establece en su artículo 4 que el hostigamiento sexual es:

“una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista, no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.”

Entonces, a fin de entender en toda su dimensión el concepto de hostigamiento sexual es preciso definir los términos “connotación sexual” y “connotación sexista”.

El Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, define en su artículo 3, literal a, a la conducta de naturaleza o connotación sexual como:

“Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.”

Del mismo modo, la mencionada norma, en el literal b) del mismo artículo, define a la conducta de naturaleza o connotación sexista como “comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.”

Sujetos del hostigamiento sexual

Conforme al artículo 3 de la Ley N° 27942, y al artículo 3 de su Reglamento, los sujetos del hostigamiento sexual son el hostigador y el hostigado.

El hostigador es aquella persona que indistintamente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

Por su parte, el hostigado es aquella persona, que indistintamente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, es víctima de hostigamiento sexual.

Manifestaciones del hostigamiento sexual

Conforme al artículo 6 de la Ley N° 27942, el hostigamiento sexual puede hacerse presente mediante las siguientes conductas:

- Promesa a la víctima, ya sea implícita o expresa, de un trato preferente o beneficioso en relación a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Amenazas por las cuales se demande en forma implícita o explícita determinado comportamiento no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones o proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición mediante cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil como consecuencia del rechazo de las conductas antes mencionadas.

Cabe precisar que no se trata de una lista cerrada, pues se podrán considerar otras conductas que se ajusten al concepto de hostigamiento sexual establecido en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Configuración del hostigamiento sexual

Respecto a la configuración del hostigamiento sexual, el artículo 6 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, precisa que:

- No es necesario acreditar la reiterancia del acto, siendo este un elemento indiciario.
- No es necesario acreditar que el rechazo de la víctima sea expreso.
- Puede presentarse indistintamente de la existencia grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora.
- Puede configurarse cuando la conducta se produzca durante la jornada de trabajo o fuera de esta; o cuando ocurra o no en el lugar o ambiente de labores.
- Puede configurarse a pesar de que no se cree un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o no se afecte la actividad o situación laboral.

Prevención del Hostigamiento Sexual

Conforme lo estipulado en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y en su reglamento, aprobado a través del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, la finalidad de las mencionadas normas es prevenir los actos de hostigamiento sexual, motivo por el cual, se han establecido obligaciones que deben ser asumidas por el empleador en el sector privado.

- Política de prevención y sanción

El empleador que cuente con veinte (20) o más trabajadores debe tener políticas internas a fin de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, debiendo estas encontrarse reguladas en directivas, reglamentos internos u otros documentos. Cabe precisar que, estos documentos deben detallar los canales o vías para la presentación de quejas o denuncias, el procedimiento de investigación y sanción y los plazos establecidos en cada etapa, los que deben fijarse observando lo previsto en la Ley y el Reglamento.

- Capacitaciones

El empleador debe brindar una capacitación referida al hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, con el objetivo de concientizar a los trabajadores o prestadores de servicios sobre la importancia de luchar contra el hostigamiento sexual, identificar dichas situaciones e informar sobre los canales o vías de atención para la presentación de las quejas o denuncias.

Asimismo, el empleador debe brindar, anualmente, una capacitación especializada para el área de Recursos Humanos o el que haga sus veces, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o el que haga sus veces y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual, con el objetivo de instruir sobre el especial tratamiento de las víctimas, así como el desarrollo del procedimiento de investigación.

Conviene subrayar que, la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba la Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público, contiene en sus anexos un temario de capacitaciones para el personal de la organización, así como un temario de capacitaciones para el personal especializado, es decir, el área de Recursos Humanos o el que haga sus veces y los miembros del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, que pueden ser considerados por el empleador.

- Evaluaciones anuales

El empleador debe llevar a cabo evaluaciones anuales a fin de reconocer posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos de que estas ocurran dentro de su ámbito de intervención.

Los cuestionarios deben incluir preguntas que permitan identificar acciones de mejora para la prevención del hostigamiento sexual, protegiendo la intimidad de las personas entrevistadas o encuestadas.

Estas evaluaciones se pueden realizar a través de encuestas, entrevistas, focus group, etc.

- Difusión de información

El empleador debe difundir periódicamente, mediante cualquier medio, información que permita reconocer las conductas o comportamientos que constituyen actos de hostigamiento sexual y las sanciones que correspondan.

- Difusión de canales de queja o denuncia

El empleador informa y difunde de modo público los canales o vías de atención de quejas o denuncias, ya sean estas internas y externas, que coadyuven a hacerle frente a los casos de hostigamiento sexual. También, ponen a disposición del público los formatos para que estos puedan presentar la queja o denuncia.

Al respecto, cabe precisar que mediante la Resolución Ministerial N° 115-2020-MIMP, se aprobaron los Formatos referenciales para la queja o denuncia por hostigamiento sexual en el sector público y privado.

Procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual

Este procedimiento tiene como objetivo proteger a la víctima durante el desarrollo de las investigaciones y aplicar las sanciones pertinentes a la persona responsable de los actos de hostigamiento sexual. La investigación se caracteriza por ser reservada, confidencial, imparcial, celeridad y eficaz.

Órganos intervinientes en el Procedimiento

a. Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, garantizado por el empleador, en los centros de trabajo que cuenten con veinte (20) o más trabajadores. Este órgano se encarga de investigar y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales a fin de evitar que ocurran nuevos casos de hostigamiento sexual. Por otro lado, en los centros de trabajo que cuenten con menos de veinte (20) trabajadores, debe contarse con un Delegado contra el Hostigamiento Sexual.

El mencionado Comité está conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) de los cuales son representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador, debiendo garantizarse en ambos casos la paridad o igualdad de género.

El empleador debe estar representando ante el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual por un (1) representante de la oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces y un (1) trabajador que el empleador designe.

Asimismo, conforme con lo contemplado en la décimo segunda disposición complementaria final del D.S. N° 014-2019-MIMP, el empleador debe instaurar internamente el procedimiento para la conformación del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual “con integrantes titulares y suplentes, (...) el plazo de su mandato, así como los requisitos que deben cumplir, entre ellos, no registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.”

Sin perjuicio de lo mencionado, cabe precisar que, conforme con lo estipulado en la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público, el empleador está obligado a conformar un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual cuando cuente con veinte (20 o más trabajadores en la empresa.

b. La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, tiene la responsabilidad de recibir la queja o denuncia, adoptar las medidas de protección, aplicar o interponer la sanción y las medidas complementarias a fin de evitar nuevos sucesos de hostigamiento sexual.

- **Inicio de la investigación y protección de la víctima**

La investigación se inicia de parte, cuando la denuncia o queja es presentada por la víctima o por un tercero; o de oficio, cuando el empleador toma conocimiento por otros canales de presuntos actos de hostigamiento sexual.

La denuncia se presenta ante la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y puede ser realizada de forma oral o escrita.

Recibida la denuncia o queja, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, debe poner a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, en un plazo que no puede exceder a un (1) día hábil, agregado a ello, debe ejecutar las medidas de protección a favor de la víctima, en un plazo que no puede exceder a tres (3) días hábiles contados desde la interposición de la queja o denuncia.

Medidas de protección a la víctima

Conforme lo estipulado en el artículo 18 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, las medidas de protección pueden ser:

- Rotación, traslado o cambio de lugar del presunto hostigador.
- Suspensión temporal del contrato de trabajo del presunto hostigador. Se configura como suspensión imperfecta, es decir, la remuneración otorgada puede ser descontada si se comprueba la falta).
- Rotación, traslado o cambio de lugar de la víctima, siempre y cuando esta lo solicite.
- Solicitud al órgano competente con la finalidad de que se emita una orden de impedimento de acercamiento o proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de comunicarse con la víctima.
- Otras medidas que tengan por objeto proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Estas medidas de protección también pueden ser determinadas en beneficio de los testigos, cuando resulten necesarias para asegurar la colaboración con la investigación.

Igualmente, pueden ser reemplazadas o extendidas, a pedido de parte, considerando las circunstancias de cada caso, con la debida justificación y cautelando que la decisión sea razonable, proporcional y beneficiosa para la víctima.

La vigencia de las medidas de protección se mantendrá hasta que se cuente con la resolución o decisión que concluye el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la mencionada resolución es posible establecer medidas temporales a favor de la víctima con el propósito de garantizar su bienestar.

Atención médica y psicológica

La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, debe poner a disposición de la víctima los canales de atención médica física o mental y psicológica, con los que cuente, no obstante, en caso de no contar con los mismos, debe derivar a la víctima a los servicios de salud, sean estos públicos o privados, a los que puede acudir.

Hay que destacar que, el empleador debe informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de la queja o denuncia o el inicio de la investigación por hostigamiento sexual, así como, las medidas de protección otorgadas en favor de la presunta víctima, en un plazo que no puede ser superior a seis (6) días hábiles de recibida.

- Desarrollo de la investigación del hostigamiento sexual

Recibida la queja o denuncia por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, en un plazo que no puede ser superior a un (1) día hábil, se debe correr traslado al Comité de intervención frente al hostigamiento sexual a fin de que inicie el procedimiento de investigación.

Realizado el traslado, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, tiene un plazo no mayor a quince (15) días calendario para elaborar un informe con las conclusiones de la investigación, la misma que debe contener:

- a) La descripción de los hechos o eventos
- b) La valoración de los medios probatorios
- c) La propuesta de sanción o, en su defecto, de archivamiento debidamente sustentada

- d) La recomendación de medidas adicionales para evitar nuevas situaciones de hostigamiento sexual.

Dentro del plazo establecido para la emisión del informe, el Comité otorga al quejado o denunciado un periodo de tiempo para que formule sus descargos, el mismo que es determinado por el empleador.

Conviene precisar que, durante el procedimiento de investigación se garantiza el debido procedimiento de las partes, asimismo, el empleador debe adoptar las medidas necesarias a efectos de evitar que la víctima de hostigamiento sexual sea expuesta a situaciones de revictimización, que pueden presentarse, por ejemplo, en la declaración reiterativa o repetitiva de los hechos, careos con el presunto hostigador o cuestionamientos a su conducta o vida personal.

Una vez emitido el informe por el Comité, este debe ser trasladado a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en el plazo máximo de un (1) día hábil.

- **Decisión final**

Recibido el informe elaborado por el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces toma una decisión final en un plazo no mayor de diez (10) días calendario.

Conviene subrayar que, dentro del plazo establecido para la emisión de la decisión, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces notifica el informe del Comité al quejado o denunciado y a la presunta víctima a fin de que presenten sus alegatos. El plazo para la presentación de los alegatos es determinado por el empleador.

La decisión final debe contener, de corresponder, la sanción que debe ser aplicada, así como otras medidas a fin de evitar nuevas situaciones de hostigamiento sexual. Hay que destacar que, no se considera como una forma de sanción la medida de protección impuesta.

Finalmente, el empleador debe comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la decisión final, en un plazo de seis (6) días hábiles siguientes a su emisión.

Mecanismos frente al Hostigamiento Sexual

Conforme al artículo 26 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la víctima puede optar por distintos mecanismos frente a los actos de hostigamiento sexual

Vía Judicial

- En caso el hostigador sea el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado/a, director/a o accionista, la víctima puede optar entre solicitar el cese o término de los actos de hostilidad o el pago de la indemnización, dando conclusión al contrato de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, LPCL). En cuyo caso, no es exigible comunicar al empleador el cese de los actos de hostilidad.
- La víctima puede solicitar el pago de una indemnización por los daños y perjuicios sufridos producto del hostigamiento sexual.
- En caso el empleador omita investigar el caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección y sanción correspondientes, independientemente de la categoría o cargo del hostigador, la víctima puede optar por solicitar el cese o término de los actos de hostilidad o el pago de la indemnización, dando conclusión al contrato de trabajo.
- El plazo de caducidad para demandar judicialmente el cese de hostilidad o pago de indemnización por despido es de treinta (30) días calendario de ocurrido el último acto de hostigamiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la LPCL.
- En caso se hubiera iniciado el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, el plazo mencionado se computa a partir del día siguiente

de emitida la resolución que pone fin al procedimiento o, en su defecto, desde la fecha en la que esta debió emitirse.

Vía Administrativa

- La víctima puede solicitar la intervención de la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente, con el objetivo de que se realicen las actuaciones inspectivas en el centro de trabajo y se apliquen las sanciones que correspondan en caso se advierta la comisión de infracciones en materia de relaciones laborales.
- Conforme con lo establecido en los artículos 23, 24 y 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, se consideran infracciones en materia de relaciones laborales:

Infracción leve: “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.”

Infracción grave: No adoptar las capacitaciones previstas en la normativa de hostigamiento sexual

Infracción muy grave: No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual; no otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección previstas en la norma a los denunciantes o quejados de actos de hostigamiento sexual; y, no cumplir con la obligación de emitir una decisión que concluya el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

1.3. Formulación del problema

Justificación

El presente trabajo de investigación tiene una justificación teórica dado que, estudia a mayor detalle figuras creadas en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el régimen laboral privado en el Perú, como son el Comité de

intervención frente al hostigamiento sexual y la suspensión temporal como medida de protección a la víctima, figuras que podrían tener complicaciones en su aplicación por no haber considerado ciertas disposiciones en la normativa vigente.

El presente trabajo de investigación tiene una justificación práctica, pues logra visibilizar las inobservancias en la normativa que actualmente regula el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral que puede atentar contra los derechos de los trabajadores, sean estos las víctimas del hostigamiento sexual o los presuntos hostigadores. Asimismo, permite que los legisladores, así como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ente rector en materia de trabajo, puedan adoptar las medidas respectivas a fin de coadyuvar a lograr la finalidad de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

El presente trabajo de investigación tiene una justificación metodológica, dado que se realizó a través del enfoque cualitativo, siendo así, se recurrió a la información contenida en libros, artículos científicos, y normas jurídicas. Asimismo, se realizó entrevistas a especialistas del derecho laboral, lo que permitió obtener resultados válidos y confiables que evidencian que existe una problemática en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral, los mismos que pueden ser tomados en cuenta en futuras investigaciones jurídicas al respecto.

Problema general

¿Cuál es la problemática respecto a la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral privado en el Perú?

Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la problemática de la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en relación a la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el marco del régimen laboral privado en el Perú?

PE2. ¿Afecta al presunto hostigador la aplicación de la suspensión temporal como medida de protección a la víctima en un procedimiento de investigación y sanción por hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral privado en el Perú?

1.5 Objetivos

Objetivo general

Analizar la problemática respecto a la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral privado en el Perú.

Objetivos específicos

OE1. Analizar la problemática respecto de la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en relación a la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el marco del régimen laboral privado en el Perú.

OE2. Determinar si afecta al presunto hostigador la aplicación de la suspensión temporal como medida de protección a la víctima en un procedimiento de investigación y sanción por hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral privado en el Perú.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada, presenta algunas falencias, pues hay situaciones que no han sido consideradas por la normativa vigente que pueden causar un perjuicio a los trabajadores al no encontrarse debidamente reguladas.

Hipótesis específicas

HE1. El Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual contiene contradicciones con la regulación contenida en la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR que aprueba la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público respecto a la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

HE2. El Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobada por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, ha previsto que la Oficina de Recursos Humanos dicte medidas de protección en favor de la víctima, siendo una de estas la aplicación de la suspensión temporal al/la presunto/a hostigador/a por el tiempo que dure la investigación, no obstante, no se ha evaluado el perjuicio que implica que el trabajador deje de laborar para efectos de la participación en las utilidades.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Enfoque

El enfoque cualitativo, se concentra en comprender o conocer los fenómenos, siendo explorados en su estado natural, conforme lo indicado por Hernández (2014). Asimismo, Niño (2011) señala que la investigación cualitativa tiene por finalidad recabar y analizar información de cualquier modo evitando la medición numérica o de variables.

En ese sentido, la presente investigación es de enfoque cualitativo, pues no se realiza una medición de variables o medición numérica, sino que, tiene como fin recabar información referida a la prevención y sanción del hostigamiento sexual con el objetivo de analizar la problemática existente, sin realizar una manipulación de la realidad.

Tipo de investigación

El tipo básico, como afirma Muñoz (2011), consiste en “tratar de analizar y explicar hechos, generar conocimiento para desarrollar nuevas teorías, reforzar, rechazar o modificar teorías ya existentes, así incrementar conocimientos científicos o filosóficos sin tratar de contrastarlos con algún aspecto práctico”. (p. 25)

Por consiguiente, el presente trabajo de investigación es del tipo básico, pues tiene por propósito producir conocimiento, demostrar las falencias o deficiencias que se pueden encontrar en las normas que regulan el hostigamiento sexual en el ámbito laboral en el Perú, como resultado del análisis efectuado.

Diseño de investigación

La teoría fundamentada, según sostiene Hernández (2014), es por la cual el investigador elabora una explicación o crea una teoría sobre determinado fenómeno, proceso, acción o interacciones aplicables a un contexto natural.

La presente investigación corresponde al diseño de teoría fundamentada en la medida que, se va a sistematizar con coherencia el fenómeno del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral de la actividad privada.

2.2. Población y muestra

La población y muestra está compuesta por cuatro (04) entrevistas realizadas al personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL que laboran en áreas estratégicas que previenen la comisión de infracciones en materia sociolaboral y que realizan labor de fiscalización del cumplimiento de las obligaciones sociolaborales. Asimismo, se compone por documentos de análisis, dentro de los cuales se encuentran la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR que aprueba la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.

En ese sentido, el presente trabajo de investigación está conformado por cuatro (04) entrevistas y tres (03) normas sometidas a análisis; haciendo un total de siete (07) fuentes de información, las mismas que constituyen población y muestra a la vez.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica: Entrevista

Para el presente trabajo de investigación se empleó la técnica de la entrevista, haciendo uso del instrumento correspondiente denominado Guía de Entrevista (ver anexo N° 2), que será aplicado conforme al siguiente cuadro:

Tabla 2
Relación de profesionales entrevistados

Nombres	Profesión	Especialidad	Cargo
---------	-----------	--------------	-------

Rueda Injo, Fabiola	Abogado	Derecho laboral	Analista Legal
Zevallos Dávila, Mariela	Abogado	Derecho laboral	Técnico Legal
Gómez Rioja, Warner	Abogado	Derecho laboral	Inspector Auxiliar del Trabajo
García Manrique, Álvaro	Abogado	Derecho Laboral	Intendente de la Sunafil

Fuente: Elaboración propia

Técnica: Análisis documental

Para el presente trabajo de investigación se empleó la técnica del análisis documental, utilizándose el instrumento de Guía de análisis documental.

Tabla 3
Relación de normas analizadas

Norma	Fecha	Materia
Ley N° 27942	27 de febrero del 2003	Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
Decreto Supremo N° 014- 2019-MIMP	22 de julio del 2019	Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
Resolución Ministerial N° 223-2019-TR	21 de septiembre del 2019	Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público

Fuente: Elaboración propia

2.4. Procedimiento

Para la recolección de datos, tuvieron que realizarse las siguientes acciones:

-Se ordenaron los datos correspondientes al análisis documental, considerando para ello tres (03) normas importantes para el desarrollo de la presente investigación, habiendo realizado una búsqueda sistemática.

-Primero se realizó el análisis de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, posteriormente, se analizó el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y, finalmente, se realizó el análisis del contenido de la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR que aprueba la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.

Asimismo, se procedió a realizar la entrevista a diversos especialistas en derecho laboral, a fin de conocer sus opiniones respecto al tema de estudio, las preguntas se orientaron en función a los objetivos trazados.

-Se realizó un análisis conjunto de las respuestas brindadas por cada uno de los entrevistados con el objetivo de obtener determinadas conclusiones respecto de esta problemática.

Aspectos éticos:

El presente trabajo de investigación respeta el derecho de autor, se ha citado correctamente la información recopilada de libros, artículos científicos, revistas, etc., además, puede encontrarse la información recogida en las referencias bibliográficas. En ese sentido, no existe plagio intelectual, siendo de creación de la autora. Cabe precisar que para el citado se empleó el estilo APA, American Psychological Association.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultados de la entrevista

A continuación, se procedió a organizar los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos tomando en cuenta el orden de los objetivos. En ese sentido, se procedió a describir en principio los datos correspondientes al objetivo general, el mismo que consistió en: Analizar la problemática respecto a la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

Sobre la regulación vigente del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen general de la actividad privada.

García (2020), considera como un aspecto positivo que el procedimiento por el cual se investiga el hostigamiento sexual sea realizado a través de un órgano distinto al órgano que aplica la sanción en casos de hostigamiento sexual, pues ello garantizaría una mayor posibilidad de defensa en el presunto hostigador.

Rueda y Gómez (2020) afirman que constituye un importante y necesario avance, pues el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual determina procedimientos y competencias, para sancionar los actos de hostigamiento sexual, así como para prevenirlos, no obstante, considera que pueden realizarse ajustes.

Por otro lado, Zevallos (2020) sostiene que, la regulación vigente sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene diversas deficiencias, como, por ejemplo, la valorización de pruebas, lo que genera incertidumbre en su aplicación.

Sobre las deficiencias o contradicciones en la actual regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

García (2020) considera conveniente esclarecer un tema vinculado a la sanción aplicable al hostigador, contemplado en el numeral 29.6 del artículo 29 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, el cual señala que no es posible que el empleador aplique como sanción “una medida que favorezca laboralmente al hostigador”, pues afirma que podría entenderse que cualquier sanción que no extinga el vínculo laboral, como lo sería el despido, podría favorecer al hostigador.

Rueda (2020) sostiene que es necesario realizar alguna modificación o precisión referida a la presencia del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual o del Delegado, puesto que su conformación está determinada a la cantidad de trabajadores con las que cuente la empresa, lo que no contribuiría en la prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual, siendo además, complicadas las labores de investigación si no se tiene proximidad con la víctima o con el lugar en el cual sucedieron los hechos.

Zevallos (2020) observa que existen muchas deficiencias en la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, como la referida a la valorización de las pruebas realizada por el comité de intervención frente al hostigamiento sexual, asimismo, sostiene que no se prevé ciertos supuestos para la implementación del mencionado comité generando incertidumbre en su aplicación.

Gómez (2020) considera que existen algunas dificultades en la aplicación del procedimiento de investigación y sanción, relacionadas al poder directriz del empleador en la aplicación de las sanciones al hostigador. Agregado a ello, precisa que existen vacíos en la actual regulación como consecuencia del intento de asemejar la figura del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual a la figura del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A continuación, se procedió a describir los datos correspondientes al objetivo específico N° 1, el mismo que consistió en: Analizar la problemática respecto de la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en relación a la conformación del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

Sobre la contradicción entre el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR referida a la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

García (2020) manifiesta que existe una contradicción entre dos artículos contemplados en el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, pues el numeral 27.1 del artículo 27 señala que el Comité se conforma en centros de trabajo con 20 o más trabajadores, mientras que el numeral 14.2 del artículo 14, señala que dicho Comité se constituye en aquellas “instituciones con 20 o más trabajadores”, en ese sentido, afirma que ello podría ser un obstáculo en la conformación del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual.

Por su parte, Gómez y Rueda (2020) consideran que sí existe una contradicción ya que, el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual estipula que la obligación de conformar un comité, es para los centros de trabajo con veinte o más trabajadores, mientras que, la Guía emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala que la obligación es para las empresas que cuenten con veinte (20) o más trabajadores.

Contrario a lo referido por Gómez y Rueda, Zevallos (2020), indica que no advierte ninguna contradicción entre el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR en relación a la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

Sobre la posibilidad de que la regulación contenida en la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR evite que el empleador asuma la obligación de contar con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual por centro de trabajo.

García (2020) considera que la contradicción contenida en el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, sobre la conformación del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, es trasladada a la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, situación que complica

su instalación. Además, indica, a modo personal, que corresponde realizar el cómputo de los trabajadores por institución y no por centro de trabajo, no obstante, se pueda limitar las investigaciones de existir muchos centros de trabajo.

En otro sentido, Rueda (2020) y Gómez (2020) afirman que no debería ser un impedimento para la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual por centro de trabajo, ya que por rango legal priman las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. Sin embargo, Zevallos (2020), considera que el empleador entiende como obligatorio lo contemplado en la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR.

Sobre la posibilidad de que la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL logre su función fiscalizadora advertida la problemática normativa sobre la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.

García (2020) considera que el criterio manejado por la SUNAFIL está alineado con el criterio que tiene el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el sentido que el cómputo de los trabajadores para la implementación del Comité se realiza por el total de la planilla.

Rueda (2020) considera que mientras no se realice una modificación a la norma o se emita un pronunciamiento oficial, los empleadores podrían usar tal situación a su favor, situación que podría limitar las fiscalizaciones de la SUNAFIL, pues la calificación de la infracción podría ser cuestionada por el empleador.

Gómez (2020) afirma que la inspección del trabajo se rige bajo el principio de legalidad, por lo cual, cualquier contradicción generada por el contenido del Decreto Supremo N° 223-2019-TR puede ser esclarecida bajo los principios generales del derecho y el sistema inspectivo del trabajo.

Por su parte, Zevallos (2020), indica que tomará tiempo que la Sunafil logre su función fiscalizadora, asimismo, considera que no solo basta con la emisión de circulares, sino que debe difundirse la información a los empleadores y trabajadores.

A continuación, se procedió a describir los datos correspondientes al objetivo específico N° 2, el mismo que consistió en: Determinar si afecta al presunto hostigador la aplicación de la suspensión temporal como medida de protección a la víctima en un procedimiento de investigación y sanción por hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

Sobre la posibilidad de que la suspensión temporal en un procedimiento de investigación por hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada afecte o repercuta negativamente en el presunto hostigador.

García (2020) argumenta que la suspensión temporal del presunto hostigador en un procedimiento de investigación por hostigamiento sexual sí lo afecta, pues este no percibiría las remuneraciones aun cuando no se hubiera demostrado la comisión de tales actos. Siendo así, si no se lograra demostrar su responsabilidad, habría sido perjudicado no solo en la percepción de las remuneraciones sino en la incidencia en los beneficios sociales.

Rueda (2020) considera que la suspensión temporal del presunto hostigador en un procedimiento en el cual se investiga el hostigamiento sexual es una medida aceptable, siempre que sea aplicada de forma proporcional y razonable, agregando que, debe regularse las consecuencias que implicarían esta medida si no existe un acto de hostigamiento sexual.

Zevallos (2020) indica que, la suspensión temporal del presunto hostigador en un procedimiento de investigación por hostigamiento sexual podría afectarlo en el cálculo de la participación de las utilidades si no se demuestra su responsabilidad en la comisión de tales actos, además, de afectar negativamente su imagen.

Gómez (2020) afirma que la suspensión temporal del presunto hostigador en un procedimiento de investigación por hostigamiento sexual sí lo afecta, más aún de tratarse de un caso en el que no se cuenta con medios probatorios o testigos que generen indicios de la comisión de una infracción. Asimismo, agrega que, la suspensión temporal debe entenderse como una medida extrema para la instancia de investigación.

Sobre la afectación, no prevista por la regulación actual, que produciría en el trabajador la suspensión temporal del presunto hostigador en la participación de las utilidades.

García (2020) sostiene que la suspensión temporal en un procedimiento de investigación del hostigamiento sexual causaría un perjuicio al presunto hostigador, pues habría un impacto negativo en el cálculo de los beneficios sociales, entre los que se encuentra la participación en las utilidades. Aunado a ello, agrega que, para que la ausencia del trabajador se considere para el cómputo de las utilidades, debe ser calificada por norma expresa como “día laborado para todo efecto legal”, situación que actualmente no

Rueda (2020) considera que las normas vigentes no han previsto la afectación que produciría en el trabajador la suspensión temporal del presunto hostigador en la participación de las utilidades. Asimismo, hace mención a dos escenarios: el primero, en el cual la suspensión temporal no solo es una medida de protección a la víctima, sino también una sanción, pues los días no serían considerados en la participación de las utilidades; el segundo, en el cual en caso se determine que no existe acto de hostigamiento sexual, se estaría generando un perjuicio pues no será sancionado por la comisión de actos de hostigamiento sexual. En ese sentido, concluye que existe una falta de regulación respecto a la suspensión temporal como medida de protección.

Del mismo modo, Zevallos (2020) señala que las normas vigentes no han previsto la afectación que produciría en el trabajador la suspensión temporal del presunto hostigador en la participación de las utilidades, y por ello, afirma que la normativa contiene más deficiencias e incertidumbres.

A su vez, Gómez (2020) sostiene que la suspensión temporal del presunto hostigador debería ser considerado como día de trabajo efectivo para todo efecto legal, cuando se demuestre la inocencia del presunto hostigador.

Sobre la posibilidad de obligar al empleador a reconocer los días de suspensión temporal del presunto hostigador como efectivamente laborados para todo efecto legal si el procedimiento de investigación concluye en archivo.

García (2020) sostiene que con la actual regulación no hay herramientas suficientes para obligar al empleador a reconocer los días de suspensión temporal del presunto hostigador como efectivamente laborados para todo efecto legal, por lo que, de no realizarse una modificación normativa, la solución tendría que provenir de la jurisprudencia.

Rueda y Gómez (2020) consideran que sería posible obligar al empleador a reconocer los días de suspensión temporal del presunto hostigador como efectivamente laborados para todo efecto legal si se realizara una modificación de la norma en dicho sentido, que lo señale de modo expreso

Zevallos (2020) señala que debería encontrarse contemplada la obligación del empleador de reconocer los días de suspensión temporal del presunto hostigador como efectivamente laborados para todo efecto legal, ello con el propósito de no afectarlo. Asimismo, considera que la suspensión temporal debe ser aplicada para ambas partes.

3.2. Descripción de resultados del análisis documental

A continuación, se procedió a organizar los datos obtenidos de la aplicación del análisis documental tomando en cuenta el orden de los objetivos, así, a través de los objetivos específicos se arriba a una conclusión respecto al objetivo general. En ese sentido, se procedió a describir en principio los datos correspondientes al objetivo específico N° 1, el mismo que consistió en analizar la problemática respecto de la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en relación a la

conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

Al respecto, la Ley N° 27942, Ley de prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, tienen por finalidad prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual producidos en relaciones de autoridad o dependencia, además puede producirse entre personas con prescindencia de jerarquía, dentro de las que se encuentran las ocurridas en los centros de trabajo.

En esa línea, el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, contempla en el artículo 14, numeral 2, dentro de las reglas generales para la prevención, protección y sanción contra el hostigamiento sexual, que “en las instituciones con veinte con veinte (20) o más trabajadores/as, estudiantes o personal en general, se garantiza la existencia de un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual, el cual recibe las quejas o denuncias, dicta medidas de protección, investiga, emite recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, o realiza el seguimiento de los casos, según corresponda, de acuerdo a lo previsto en los capítulos específicos para cada ámbito.”

Al respecto, el artículo 3 del mencionado reglamento, realiza la definición de “instituciones” señalando que por dicho término se encuentran comprendidos los centros de trabajo, público y privado, las instituciones de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, así como sus centros formación en todos sus niveles, las instituciones educativas públicas y privadas de educación básica, tecno-productiva y superior, y cualquier otra entidad a la que le sea aplicable.

Ahora bien, el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP posee un capítulo – Título III, capítulo I - que se avoca a señalar las obligaciones en el sector privado, es así que en su artículo 27 estipula que “en los centros de trabajo con veinte (20) o más trabajadores/ras se debe garantizar la existencia de un Comité de intervención frente al Hostigamiento

Sexual”. Siendo la función de este Comité, conforme a lo señalado en el mismo artículo, “garantizar la participación de los/as trabajadores/ras en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.”

De otro lado, la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR que aprueba el documento guía denominado “Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público”, tiene por función orientar a los empleadores y trabajadores en la aplicación de medidas que permitan prevenir, erradicar y sancionar los actos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

De ese modo, en el contenido de la mencionada Guía se podrá encontrar contenido importante sobre como identificar, prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, siendo así, sobre la etapa de investigación del hostigamiento sexual en el sector privado, la mencionada resolución indica que en las empresas que cuenten con veinte (20) o más trabajadores, la investigación se encuentra a cargo de un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual.

En consecuencia, de lo antes mencionado, se advierte una incongruencia, pues el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual contempla la obligación de implementar un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual en el sector privado en los centros de trabajo con veinte (20) o más trabajadores. Sin embargo, por su parte, la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público, establece que la implementación de este Comité se realizará cuando la empresa cuente con veinte (20) o más trabajadores.

A continuación, se procedió a describir los datos correspondientes al objetivo específico N° 2, el mismo que consistió en determinar si afecta al presunto hostigador la aplicación de la suspensión temporal como medida de protección a la víctima en un procedimiento de investigación y sanción por hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

Al respecto, el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, contempla en el artículo 18, medidas de protección a favor de la víctima, dentro de las cuales se encuentra la suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a.

Asimismo, el mencionado cuerpo normativo señala que las medidas de protección mantienen su vigencia hasta que se emita la resolución o decisión que finalice el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Cabe precisar que el plazo otorgado para que el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual realice el procedimiento de investigación y emita un informe es de quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia y el plazo con el que cuenta la Oficina de Recursos Humanos, como órgano encargado de emitir una resolución o decisión final, es de diez (10) días calendario de recibido el informe.

Por su parte, el artículo 29.2 del reglamento, precisa que esta medida de protección es otorgada por la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces y debe otorgarse “en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia”. Asimismo, indica que la suspensión temporal se configura como una suspensión imperfecta, siendo posible el descuento del pago efectuado si se comprueba la falta.

En consecuencia, la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces puede imponer la suspensión temporal, como medida de protección a la víctima, a el/la presunto/a hostigador/a, que se mantendrá vigente hasta que se emita la resolución o decisión que concluya el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, es decir por un periodo de 25 días calendario.

Periodo en el cual este podrá continuar percibiendo sus remuneraciones, al tratarse de una suspensión imperfecta, no obstante, si se configura la falta, tales días podrán ser descontados.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Una limitación para el desarrollo de esta investigación fue el aislamiento social obligatorio por el Covid-19, pues como consecuencia de ello no pudo concretarse las entrevistas personales con especialistas del derecho laboral, no obstante, se superó dicha limitación enviando vía correo electrónico las entrevistas con el objetivo de que estos pudieran responderlas.

4.1. Discusión

En el presente capítulo se contrasta la información recogida mediante la técnica de la entrevista, así como por la técnica de la guía de análisis documental. Además, se consideran los aportes obtenidos desde los antecedentes, a efectos de cotejar el fenómeno de estudio.

Conviene subrayar que, la discusión inicia con el objetivo específico N° 1, para abordar posteriormente el objetivo específico N° 2, ello a fin de arribar a la discusión general, que es la idea que engloba el presente trabajo de investigación.

Sobre el objetivo específico N° 1 que consistió en analizar la problemática respecto de la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en relación a la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

García (2020) sostiene que existe una contradicción entre los artículos 14.2 y 27.1 establecidos en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, pues el primero de ellos hace mención a que las instituciones con veinte (20) o más trabajadores, estudiantes o personal en general, garantizan la existencia de un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual; y el segundo, estipula que en los centros de trabajo con veinte (20) o más trabajadores se garantiza la existencia de un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, situación que considera podría ser un obstáculo para la conformación del mencionado Comité.

Al respecto, García (2020) no considera que el artículo 14, numeral 2, se encuentra incluido en el Título II del Reglamento, que establece reglas generales para la prevención, protección y sanción contra el hostigamiento sexual, es decir, normas que son de carácter general, que pueden ser aplicadas tanto por centros de trabajo, instituciones de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, instituciones educativas públicas y privadas y demás entidades.

Por su parte, el artículo 27, numeral 1, se encuentra incluido en el Título III, Capítulo I que se refiere específicamente al hostigamiento sexual en el trabajo en el sector privado, por tanto, en el ámbito laboral privado la disposición que prima es la establecida en el artículo 27.1 pues regula de forma precisa las obligaciones que tiene el empleador en el sector privado.

Ahora bien, a diferencia de lo señalado por Zevallos (2020) quien no advierte ninguna contradicción en relación a la conformación del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, Gómez (2020), Egúsqüiza y Huamán (2020) y Rueda (2020) consideran que existe una contradicción entre el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y la Guía emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobada por Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, pues el reglamento contempla que la obligación de conformar un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual es obligatoria para los centros de trabajo con veinte o más trabajadores, mientras que, la Guía emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo señala que la obligación de conformar el Comité debe ser cumplida por aquellas empresas con veinte (20) o más trabajadores.

Al respecto, ante la incertidumbre sobre la conformación del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, convendría aplicar el principio de jerarquía normativa, por el cual una resolución ministerial, la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, no podría contradecir lo estipulado por un decreto supremo, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, pues esta última prevalecería al ser de rango superior.

Agregado a ello, debe tenerse en cuenta que, conforme lo estipulado en la exposición de motivos del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, la finalidad de la creación del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual es que la víctima de hostigamiento sexual tenga mayor facilidad de romper con las barreras, temores y creencias que no le permiten denunciar los actos de hostigamiento sexual, por la desconfianza en los mecanismos de protección y procedimiento de sanción. Además, la exposición de motivos también refiere que el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual debe funcionar en los centros de trabajo en los que se cuente con veinte (20) o más trabajadores.

Por otra parte, un punto que no ha sido considerado por los entrevistados es que, la Tercera Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobada por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, señala claramente que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe adecuar la Guía para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público a lo establecido en la Ley y el Reglamento, de modo que, la guía debía ser ajustada a lo contemplado en las normas mencionadas, no pudiendo ser modificada en ningún sentido, situación que ha ocurrido en relación a la obligación de conformar el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual.

Siendo así, y teniendo presente que, conforme lo indicado en el numeral 5 del artículo 29, del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, la finalidad del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual es investigar los presuntos actos de hostigamiento sexual, teniendo para ello un plazo de quince (15) días calendario, luego del cual debe emitir un informe con la propuesta de sanción o de archivamiento, no resulta lógico que se implemente un Comité por empresa, puesto que si el empleador contara con sedes a nivel nacional, el procedimiento de investigación se vería afectado al no existir cercanía con los hechos y sujetos implicados, lo que finalmente, desincentivaría la presentación de las denuncias o quejas de las víctimas o testigos por las pocas probabilidades de que se efectúe una correcta y rigurosa investigación de los presuntos actos de hostigamiento sexual, conforme lo señalado por García (2020). Además, al tratarse el hostigamiento

sexual una conducta pluriofensiva, conforme lo sostiene Solano (2014), es necesario prevenir tales actos en el ámbito laboral.

Por otro lado, a diferencia de García (2020) quien manifiesta que el criterio de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, SUNAFIL) se encuentra alineado con el criterio que tiene el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, contemplado en la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, Gómez (2020) refiere que uno de los principios ordenadores que rigen la inspección del trabajo es el principio de legalidad, el mismo que se encuentra estipulado en el artículo 2 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que establece que el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo debe regirse con sometimiento pleno, a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes. En ese sentido, los inspectores del Sistema Inspectivo de Trabajo deben desarrollar sus funciones inspectivas observando el principio de legalidad, haciendo prevalecer las obligaciones contenidas en el Reglamento de la Ley N° 27942, es decir, fiscalizar que los empleadores cuenten con un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual en aquellos centros de trabajos en los cuales se cuente con veinte (20) o más trabajadores.

En consecuencia, a efectos de disipar toda duda sobre la obligación de implementar un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, debería realizarse una modificación de la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR que se condiga con lo establecido en el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, precisando la obligación de conformar un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual en cada centro de trabajo que cuente con veinte (20) o más trabajadores, puesto que de mantenerse la regulación actual, se podría inducir a error al empleador y se verían perjudicadas las actas de infracción elaboradas por los inspectores actuantes, conforme lo precisa Rueda (2020).

Sobre el objetivo específico N° 2 que consistió en determinar si afecta al presunto hostigador la aplicación de la suspensión temporal como medida de protección a la víctima en un procedimiento de investigación y sanción por hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

Al respecto, García (2020) señala que la suspensión temporal como medida de protección afectaría al presunto hostigador pues en ese lapso de tiempo no percibiría remuneraciones, afirmación que no se condice con lo precisado en el numeral 2 del artículo 29, del Reglamento de la Ley N° 27942, que precisa que la suspensión temporal se configura como una suspensión imperfecta, lo que implica que pese a que durante un determinado número de días el presunto hostigador no acuda a laborar, el empleador deberá continuar efectuando el pago de las remuneraciones.

Agregado a ello, García (2020) refiere que la suspensión temporal podría implicar un perjuicio en los beneficios sociales, no obstante, no tiene presente que, respecto al cálculo de las vacaciones no habría un perjuicio, pues conforme lo precisado en el artículo 12 del Decreto Legislativo N° 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, se consideran como días efectivamente trabajados para efectos del récord vacacional las faltas o inasistencias autorizadas por ley o decisión del empleador; respecto al pago de las gratificaciones, conforme lo estipulado en el artículo 2, del Decreto Supremo N° 005-2002-TR, Reglamento de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad, excepcionalmente, se considera como tiempo efectivamente laborado la licencia con goce de remuneraciones; por su parte, sobre el pago de la compensación por tiempo de servicios, conforme lo establecido en el artículo 8 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, excepcionalmente se consideran como días efectivamente laborados, los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador. En tal sentido, no habría un perjuicio para el empleado (presunto hostigador) en los mencionados beneficios sociales al tratarse de una suspensión temporal imperfecta.

Ahora bien, conforme al artículo 2 del Decreto Legislativo N° 892, que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, la determinación del monto a distribuir a los trabajadores se realiza considerando tanto los días laborados como las

remuneraciones percibidas por estos, haciéndose la precisión que, respecto a los días laborados, deben ser días en los cuales el trabajador cumpla efectivamente la jornada ordinaria de la empresa.

En tal sentido, desde el punto de vista de García (2020), Zevallos (2020) y Rueda (2020), si el presunto hostigador es suspendido temporalmente, dicha suspensión le causaría un perjuicio en el cálculo de la participación de las utilidades, respecto a la distribución por los días laborados, ya que, al estar suspendido, el trabajador no habría cumplido efectivamente la jornada ordinaria de la empresa. Situación que se prolongaría por un número importante de días, si se toma en cuenta que la suspensión temporal como medida de protección a la víctima se mantiene vigente hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, conforme lo establecido en el numeral 4 del artículo 18 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, por lo que, aproximadamente, veinticinco (25) días calendario no serían considerados en el cálculo de la participación de las utilidades.

Situación que reviste mayor gravedad si se considera el supuesto en el que como consecuencia de las investigaciones realizadas se llega a determinar que no existían medios probatorios que acrediten la responsabilidad del presunto hostigador en los actos de hostigamiento sexual denunciados, razón por la cual el procedimiento de investigación finaliza en el archivo.

Igualmente, conviene subrayar, que el artículo 29 de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho que tienen los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa, razón por la cual, la suspensión temporal del presunto hostigador estaría afectando un derecho reconocido constitucionalmente por el Estado.

Ahora bien, conforme lo contemplado en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 009-98-TR, Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios, también se deben entender como días laborados aquellas ausencias del trabajador que sean consideradas como asistencia para todo efecto por mandato legal expreso.

En ese sentido, conforme lo precisado por Gómez (2020), Rueda (2020), Zevallos (2020) y García (2020), no es posible obligar al empleador a reconocer los días de suspensión temporal del presunto hostigador como efectivamente trabajados para todo efecto legal, al no existir una norma con rango legal que lo establezca, motivo por el cual, con el propósito de no perjudicar al trabajador (presunto hostigador) sería conveniente que la Ley N° 27942, que es la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual, contemple en alguno de sus artículos que la suspensión temporal del presunto hostigador, como medida de protección a la víctima, se considera como día efectivamente laborado para todo efecto. De tal modo, se evita un perjuicio para aquellos trabajadores que se encuentran en un procedimiento de investigación de hostigamiento sexual que finalmente concluye en el archivo.

4.2. Conclusiones

1. La Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, que aprueba la “Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público” se contradice con lo establecido en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, pues establece que aquellas empresas que cuenten con veinte (20) o más trabajadores se encuentran obligadas a implementar un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, situación que difiere con lo establecido en el reglamento, pues este señala que la obligación de implementar el mencionado comité debe ser cumplida por aquellos centros de trabajo que cuenten con veinte (20) o más trabajadores, en ese sentido, considerando la finalidad que persigue el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, así como lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se sugiere que la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, sea modificada a fin de lograr que el empleador implemente con éxito el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, e impedir que se cause un perjuicio al trabajador (presunto hostigador) en el procedimiento de investigación del hostigamiento sexual.

2. El procedimiento de investigación del hostigamiento sexual en el ámbito laboral no ha previsto el perjuicio que ocasiona la suspensión temporal al presunto hostigador como medida de protección a la víctima, pues a pesar de ser una suspensión imperfecta, es decir, de continuar realizándose el pago de las remuneraciones, la ausencia del trabajador al centro de trabajo vulnera negativamente su participación en las utilidades, derecho constitucional reconocido por el Estado, pues al no cumplir con la jornada ordinaria de trabajo, dichos días no se consideran para el cálculo de las utilidades, prolongándose el perjuicio por aproximadamente veinticinco (25) días, tiempo que dura el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

3. La actual regulación sobre el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual vulnera el derecho constitucional de los trabajadores en la participación de las utilidades, dado que en el afán de proteger a las víctimas de actos de hostigamiento sexual se ha desprotegido el derecho del presunto hostigador, de concluir el procedimiento de investigación en el archivo. Asimismo, al no observarse con mayor rigurosidad la finalidad de la Ley N° 27942 y el Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y lo contemplado en estas normas, se ha emitido una norma que contradice la obligación del empleador referida a la conformación del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual que puede perjudicar tanto a la víctima de hostigamiento sexual como al presunto hostigador.

4.3. Recomendaciones

1. Se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, proceda a revisar y modificar la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, en lo relativo a la obligación de implementar el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, precisando la obligación de conformar el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual en cada centro de trabajo que cuente con veinte (20) o más trabajadores.

2. Se recomienda que el legislador modifique la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, a fin de reconocer expresamente como días efectivamente laborados para todo efecto, los días que se prolongue la suspensión temporal del presunto hostigador, como medida de protección a la víctima, con el objetivo de evitar un perjuicio a los trabajadores que se encuentran en un procedimiento de investigación de hostigamiento sexual que finalmente concluya en el archivo.

REFERENCIAS

Aguilar Pereira, V. y Orellana Calderón, L. (2007). Acoso sexual: Elementos de discusión para la redefinición del fenómeno. Revista Encuentro · February 2007. Año XXXIX, N° 76, 102-122.

Caamaño Rojo, E. (2010). El bien jurídico protegido frente a los actos de acoso sexual en el lugar de trabajo. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, (25).

Castañeda, E. C. G. (2016). La violencia laboral en Argentina: particular referencia al acoso moral en el lugar de trabajo. Temas de Mujeres, 7(7).

Comisión Nacional de los Derechos Humanos México. Hostigamiento sexual y acoso sexual. Primera Edición: septiembre, 2017. Recuperado de: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>

Datum Internacional (2018). Derechos de la mujer en el continente americano. Recuperado de: http://www.datum.com.pe/new_web_files/files/pdf/Diadelamujer2018.pdf

De Vicente Pachés, F. (s.f.) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Egúsquiza Palacín, B. y Huamán Estrada, E. (2020). El hostigamiento sexual en el Derecho Laboral peruano. Soluciones Laborales, (147), 134-149.

Exposición de motivos del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el
Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento
Sexual. Recuperado de:
[http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2019/Julio/22/EXP-DS-014-2019-
MIMP.pdf](http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2019/Julio/22/EXP-DS-014-2019-MIMP.pdf)

Garmendia, M. M. (2005). El acoso sexual en el trabajo. *IusLabor*, (4).

Hernández Sampieri, R; Fernández Collado, C y Baptista Lucio, M. (2014) *Metodología de la investigación*. Sexta edición

Kurczyn Villalobos, P. (2013) "El acoso y el hostigamiento en la legislación y en la práctica en México". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 1, número 4, octubre-diciembre, ADAPT University Press, pp. 1-19.

Landa Arroyo, C. (2014). El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *THĒMIS-Revista De Derecho*, (65), 219-241. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870>

Landa Arroyo, C. (2017). Los derechos fundamentales. Colección Lo esencial del derecho N° 2. Pontificia Universidad Católica del Perú, fondo Editorial, 2018.

Landa Arroyo, C. (2000). Dignidad de la persona humana. *IUS ET VERITAS*, 10(21), 10-25. <https://doi.org/10.18800/ius.v10i21.15957> Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15957/16381>

López Castillo, S. (2017) Los elementos constitutivos del hostigamiento sexual en las relaciones laborales. Casación N° 3804-2010-Del Santa. Recuperado de: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/431>

El acoso sexual: una forma más de la violencia de género. Mariano Javier González del Campo. Septiembre de 2008. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf080077-gonzalez_del_campo-acoso_sexual_una_forma.htm

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2013). Los derechos humanos en el Perú: Nociones básicas. Primera edición. Lima, Perú.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). Nota de prensa “El 100% de agresores denunciados por hostigamiento sexual son hombres”. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/26959-el-100-de-agresores-denunciados-por-hostigamiento-sexual-son-hombres>

Muñoz Razo, C. (2011) Como elaborar y asesorar una investigación de tesis. Segunda Edición. Pearson Educación.

Niño Rojas, V. (2011) Metodología de la investigación. Ediciones de la U

Organización Internacional del Trabajo (2007). Acoso sexual en el lugar de Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2013). El hostigamiento o acoso sexual. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2013). Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf

Pérez Guardo, R. y Rodríguez Sumaza, C (2012). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 31, Núm 1 (2013) 195-219.

Recomendación General N° 19 de la CEDAW. La Violencia Contra La Mujer: 29/01/92. Recuperado de: http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf

Solano Estraver, K. S. (2014). Tipificación del acoso sexual en sistema penal peruano.

Sue Wise, Liz Stanley (1992). El acoso sexual en la vida cotidiana. Ediciones Paidós Ibérica, S.A. Primera Edición 1992. España. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=ZzFVH82F7y0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Tribunal Constitucional (2004) en la STC N° 2333-2004-HC, FJ 2.3. – Callao. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/02333-2004-HC%20Resolucion.html>

Tribunal Constitucional (2003) en la STC N° 01797-2002-HD/TC Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01797-2002-HD.html>

Triveños Aranda, G. (2019). Acoso sexual en los espacios públicos percibido por las mujeres que laboran en la Municipalidad de la provincia de Sihuas, periodo febrero 2019.

Unión del Personal Civil de la Nación. Cuadernos de igualdad de oportunidades. Serie: Derecho. Recuperado de:
<https://www.upcndigital.org/~archivos/pdf/bibliotecavirtual/cdn/igualdad/librov1.pdf>

Zamora Chávez, M. (2014) El hostigamiento sexual en el centro de trabajo. Soluciones Laborales, (78), 59-66.

Zúñiga Elizalde, Mercedes (2017). Trabajo, trabajadoras y cultura organizacional. Entre el mobbing y el acoso sexual. El Cotidiano, (206),91-98. [fecha de Consulta 17 de Julio de 2020]. ISSN: 0186-1840. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=325/32553518009>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	MÉTODOLOGÍA
“La problemática en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el régimen laboral privado en el Perú.”	<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la problemática respecto a la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el régimen laboral privado en el Perú?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Analizar la problemática respecto a la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el régimen laboral privado en el Perú.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada, presenta algunas falencias, pues hay situaciones que no han sido consideradas por la normativa vigente que pueden causar un perjuicio a los trabajadores al no encontrarse debidamente reguladas.</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Enfoque cualitativo</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Tipo básico</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Teoría fundamentada</p> <p>Técnica:</p> <p>Entrevista y análisis documental</p> <p>Instrumento:</p> <p>Guía de entrevista y Guía de análisis documental.</p>
	<p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1. ¿Cuál es la problemática de la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en relación a la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el régimen laboral privado en el Perú?</p> <p>PE2. ¿Afecta al presunto hostigador la aplicación de la suspensión temporal como medida de protección a la víctima en un procedimiento de investigación y sanción por hostigamiento sexual en el régimen laboral privado en el Perú?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE1. Analizar la problemática respecto de la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en relación a la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el régimen laboral privado en el Perú.</p> <p>OE2. Determinar si afecta al presunto hostigador la aplicación de la suspensión temporal como medida de protección a la víctima en un procedimiento de investigación y sanción por hostigamiento sexual en el régimen laboral privado en el Perú.</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>HE1. El Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual contiene contradicciones con la regulación contenida en la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR que aprueba la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público respecto a la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual.</p> <p>HE2. El Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobada por el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, ha previsto que la Oficina de Recursos Humanos dicte medidas de protección en favor de la víctima, siendo una de estas la aplicación de la suspensión temporal al/la presunto/a hostigador/a por el tiempo que dure la investigación, no obstante, no se ha evaluado el perjuicio que implica que el trabajador deje de laborar para efectos de la participación en las utilidades.</p>	

Anexo 2: Guía de entrevista

Guía de Entrevista

La problemática en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el régimen laboral general de la actividad privada en el Perú

Entrevistado (a)	
Cargo / profesión	
Institución	
Lugar	
Fecha	

Objetivo General: Analizar la problemática respecto a la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

- 1. ¿Cuál es su opinión sobre la regulación vigente del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada?**

.....

- 2. ¿Ha observado alguna deficiencia o contradicción en la actual regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada que debiera ser analizada?**

.....

Objetivo Específico N° 1: Analizar la problemática respecto de la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en relación a la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

1. ¿Cree Ud. que existe una contradicción entre el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR en relación a la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual?

.....
.....

2. ¿Considera Ud. que la regulación contenida en la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR evitará que el empleador asuma la obligación de contar con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual por centro de trabajo?

.....
.....

3. ¿Considera Ud. que la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL logrará su función fiscalizadora advertida la problemática normativa sobre la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual?

.....
.....

Objetivo Específico N° 2: Determinar si afecta al presunto hostigador la aplicación de la suspensión temporal como medida de protección a la víctima en un procedimiento de investigación y sanción por hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

1. ¿Considera Ud. que la suspensión temporal en un procedimiento de investigación por hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada afecta o repercute negativamente en el presunto hostigador?

.....
.....

2. ¿Considera Ud. que la regulación actual no ha previsto la afectación que produciría en el trabajador la suspensión temporal del presunto hostigador en la participación de las utilidades?

.....
.....

3. ¿Sería posible obligar al empleador a reconocer los días de suspensión temporal del presunto hostigador como efectivamente laborados para todo efecto legal si el procedimiento de investigación concluye en archivo?

.....
.....

Nombre del (a) Entrevistado (a)	Firma

Anexo 3: Entrevista al Dr. Álvaro García Manrique

La problemática en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el régimen laboral general de la actividad privada en el Perú

Entrevistado (a)	ÁLVARO GARCÍA MANRIQUE
Cargo / profesión	INTENDENTE / ABOGADO
Institución	SUNAFIL
Lugar	LIMA
Fecha	17 DE OCTUBRE DE 2020

Objetivo General: Analizar la problemática respecto a la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

1. ¿Cuál es su opinión sobre la regulación vigente del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada?

Como en toda regulación existen espacios para la mejora, sin embargo, en líneas generales la considero adecuada. Por ejemplo, considero positivo que el procedimiento siga la lógica de “quien instruye, no juzga”, que se plasma en la existencia de un Comité investigador pero la sanción corresponde a otro órgano. Este modelo garantiza una mayor posibilidad de defensa del presunto hostigador. No olvidemos que el hostigamiento sexual es un tema sensible que, entre otras cosas, pone en juego la honra de las personas.

2. ¿Ha observado alguna deficiencia o contradicción en la actual regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada que debiera ser analizada?

En mi opinión hay un tema que debiera ser esclarecido y está asociado a la sanción del hostigador. El Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, puntualmente en el numeral 29.6 del artículo 29, señala que el empleador no puede aplicar como sanción “*una medida que favorezca laboralmente al hostigador*”. Al respecto, ¿qué sanción puede “favorecer laboralmente” a un trabajador?. Sin duda, aquella que no determina la extinción de la relación laboral, es decir, cualquier sanción que no sea el despido.

Amonestar o suspender a un ya comprobado hostigador será favorecerlo laboralmente, porque no perderá su empleo. En tal sentido, no queda muy claro si la facultad del empleador de despedir o no despedir (que aplica para todas las faltas graves ya que el despido por propia naturaleza es una facultad del empleador, no una obligación) rige también para el hostigamiento sexual, pues la norma reglamentaria, aparentemente, plantearía una “tolerancia cero”.

Objetivo Específico N° 1: Analizar la problemática respecto de la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en relación a la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

1. ¿Cree Ud. que existe una contradicción entre el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR en relación a la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual?

En mi caso, observo una contradicción dentro del mismo Reglamento (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP), toda vez que el numeral 27.1 del artículo 27 señala que el Comité se conforma en aquellos “centros de trabajo con 20 o más trabajadores”, mientras que el numeral 14.2 del artículo 14 de la misma norma, señala que dicho Comité se constituye en aquellas “instituciones con 20 o más trabajadores”. Es decir, por un lado, se plantea que el cómputo de trabajadores para efectos de determinar la obligación se efectúa por centro de trabajo o

establecimiento, mientras que por otro lado se propone un cómputo global a nivel de toda la planilla. En la práctica, ello podría estar obstaculizando la implementación de Comités o la incorrecta elección de Delegado cuando corresponde tener un Comité, por ejemplo.

2. ¿Considera Ud. que la regulación contenida en la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR evitará que el empleador asuma la obligación de contar con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual por centro de trabajo?

La contradicción que señalo en la respuesta anterior, como es lógico, se traslada a la RM N° 223-2019-TR, por ser esta una norma de menor jerarquía y que, como tal, debe seguir la línea del DS N° 014-2019-MIMP, y efectivamente puede complicar la instalación de los Comités como también lo menciono.

Eso sí, debo señalar que en mi interpretación personal el cómputo debe realizarse por institución y no por centro de trabajo. Naturalmente, esta interpretación podría limitar las investigaciones cuando existan muchos centros de trabajo y los miembros del Comité no compartan entre sí -ni con los presuntos víctima y hostigador-, el mismo espacio físico. Si a eso le sumamos que el Reglamento tampoco plantea la obligación de contar con SubComités, las investigaciones podrían llevarse, quizá, de la forma no más adecuada. Esto último es un asunto que también podría ajustarse.

3. ¿Considera Ud. que la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL logrará su función fiscalizadora advertida la problemática normativa sobre la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual?

El criterio de la Sunafil se encuentra en línea con el criterio del Ministerio de Trabajo, en el sentido que el cómputo se realiza por el total de la planilla; con la problemática que ello entraña. Se precisa realizar mucha orientación a los empleadores.

Objetivo Específico N° 2: Determinar si afecta al presunto hostigador la aplicación de la suspensión temporal como medida de protección a la víctima en un procedimiento de investigación y sanción por hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

1. ¿Considera Ud. que la suspensión temporal en un procedimiento de investigación por hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada afecta o repercute negativamente en el presunto hostigador?

Definitivamente, porque a la fecha en que se le suspende temporalmente (lógicamente sin goce de haber, de lo contrario no sería una suspensión sino que la norma debería haber sido más explícita, por ejemplo, precisando que sea una licencia) aún no se ha demostrado que existió el acto de hostigamiento y, sin embargo, está perdiendo ya el goce de la remuneración por los días de suspensión. Si finalmente no se llega a demostrar su responsabilidad, habrá perdido injustamente la remuneración de esos días, con impacto en beneficios sociales para cuyo cálculo serán días que se descontarán.

2. ¿Considera Ud. que la regulación actual no ha previsto la afectación que produciría en el trabajador la suspensión temporal del presunto hostigador en la participación de las utilidades?

Por las razones señaladas en la respuesta a la pregunta anterior, existirá un impacto negativo en el cálculo de beneficios sociales, entre ellos, la participación en las utilidades. Recordemos que, para que una ausencia ingrese al cómputo de las utilidades, debe estar calificada por norma expresa como “día laborado para todo efecto legal”, lo que no sucede en este caso.

3. ¿Sería posible obligar al empleador a reconocer los días de suspensión temporal del presunto hostigador como efectivamente laborados para todo efecto legal si el procedimiento de investigación concluye en archivo?

Con la normativa vigente no hay muchas herramientas a la mano para obligarlo. De no realizarse un ajuste normativo la solución tendría que provenir, por ejemplo, de la jurisprudencia. Sería interesante ver el hipotético ejercicio lógico jurídico que realice el Poder Judicial para arribar a esa conclusión. Por ejemplo, si se empleará el principio de “in dubio pro operario”, habría que ver: i) cuál es la norma sobre la que recaería la aplicación del principio; y ii) ¿estamos efectivamente ante una situación de duda “insalvable” como lo exige la Constitución?.

Nombre del (a) Entrevistado (a)	Firma
Álvaro García Manrique	<p>Álvaro Enrique García Manrique para mí -</p> <p>Estimada Martha, Buenos días, conforme a lo comprometido, te remito el cuestionario con mis opiniones. Espero te sea de utilidad. Saludos Álvaro *** ---</p>

Anexo 4: Entrevista a la Dra. Fabiola Rueda Injo

La problemática en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el régimen laboral general de la actividad privada en el Perú

Entrevistado (a)	FABIOLA DEL PILAR RUEDA INJO
Cargo / profesión	ANALISTA LEGAL/ABOGADA
Institución	SUNAFIL
Lugar	LIMA
Fecha	15/10/2020

Objetivo General: Analizar la problemática respecto a la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

1. ¿Cuál es su opinión sobre la regulación vigente del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada?

Considero que la regulación establecida en la Ley y su reglamento, configuran importantes avances en la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, dado que, a comparación del reglamento anterior, las nuevas disposiciones si han determinado competencias y procedimientos, no solo para sancionar actos de hostigamiento, sino también, buscan que el empleador pueda elaborar políticas de prevención con el fin de obtener ambientes de trabajo seguro; sin embargo, considero que se pueden realizar ajustes, en base a la experiencia ya recogida después de la implementación de la nueva regulación.

2. ¿Ha observado alguna deficiencia o contradicción en la actual regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada que debiera ser analizada?

Si, una importante modificatoria o precisión, debería realizarse en cuanto a la presencia del comité de intervención frente al hostigamiento sexual o del delegado, puesto que en la actualidad se ha determinado que su existencia sea por empresa, situación que considero no contribuye a la finalidad de la norma, que es buscar la prevención y sanción de actos de hostigamiento sexual, sería muy difícil que puedan realizar una investigación optima si no se encuentran cerca de la presunta víctima o del lugar donde se realizaron los presuntos actos. Más aún si la propia exposición de motivos del reglamento, precisa que las disposiciones desarrolladas buscan romper con las barreras, temores y creencias que pueden tener las víctimas y que le impide denunciar hechos de hostigamiento sexual.

Objetivo Específico N° 1: Analizar la problemática respecto de la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en relación a la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

1. ¿Cree Ud. que existe una contradicción entre el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR en relación a la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual?

Si, dado que conforme los establecido en el reglamento, la obligación de conformar un comité, es para “los centros de trabajo con veinte o más trabajadores”, y por su parte la guía aprobada por la resolución ministerial, señala que la obligación es para “las empresas con veinte (20) o más trabajadores”.

2. **¿Considera Ud. que la regulación contenida en la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR evitará que el empleador asuma la obligación de contar con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual por centro de trabajo?**

Considero que no debería ser un impedimento, puesto que pese a lo que señale la Resolución Ministerial, por rango legal primaran las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo; sin perjuicio de ello, considero que, si debe realizarse una modificatoria al respecto, precisando de forma expresa ¿Qué se debe entender por Centro de Trabajo? o en su defecto regular la implementación de subcomités.

3. **¿Considera Ud. que la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL logrará su función fiscalizadora advertida la problemática normativa sobre la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual?**

Considero que en tanto no haya un pronunciamiento oficial o una modificatoria a la norma, los empleadores podrán utilizar tal situación a su favor, situación que podría limitar las fiscalizaciones realizadas por SUNAFIL, el inspector de trabajo puede ver limitada la calificación de su infracción al buscar infraccionar, por ejemplo, si evidencia que la empresa cuenta con 10 centros de trabajo, para luego ver cuestionada su decisión por la falta de claridad en la norma.

Objetivo Específico N° 2: Determinar si afecta al presunto hostigador la aplicación de la suspensión temporal como medida de protección a la víctima en un procedimiento de investigación y sanción por hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

1. **¿Considera Ud. que la suspensión temporal en un procedimiento de investigación por hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral**

general de la actividad privada afecta o repercute negativamente en el presunto hostigador?

En la medida en que sea aplicada de forma proporcional y razonable, considero que es una medida aceptable, sin embargo, se debe regular las consecuencias que traería consigo si finalmente se determina que no existe acto de hostigamiento sexual.

2. ¿Considera Ud. que la regulación actual no ha previsto la afectación que produciría en el trabajador la suspensión temporal del presunto hostigador en la participación de las utilidades?

Efectivamente, la norma no ha previsto tal supuesto.

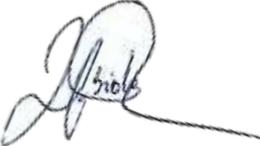
Por lo que podríamos, encontrarnos en dos escenarios:

1. Deberíamos entender que no queda solo en una medida protección, sino que adicionalmente se le esta sancionando con la no consideración de esos días en la participación de utilidades.
2. Y en el supuesto contrario, de determinarse que no existe acto de hostigamiento sexual, si bien se le ha pagado por dichos días, tales ya fueron consignados en la planilla como días de suspensión, se estaría generando un perjuicio a un trabajador respecto del cual ni siquiera se le va a sancionar por la comisión de actos de hostigamiento sexual.

Estos supuestos claramente evidencian la falta de regulación respecto de tal medida de protección.

3. ¿Sería posible obligar al empleador a reconocer los días de suspensión temporal del presunto hostigador como efectivamente laborados para todo efecto legal si el procedimiento de investigación concluye en archivo?

Considero que sí, si se modificara la norma en dicho sentido, colocándose de forma expresa que tales días deberán ser considerados como efectivamente laborados para todo efecto legal, podrían ingresar para el cálculo de la participación de utilidades

Nombre del (a) Entrevistado (a)	Firma
FABIOLA DEL PILAR RUEDA INJO	

Anexo 5: Entrevista a la Dra. Mariela Zevallos Dávila

La problemática en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el régimen laboral general de la actividad privada en el Perú

Entrevistado (a)	MARIELA DÁMARIZ ZEVALLOS DÁVILA DE ZEGARRA
Cargo / profesión	ABOGADA
Institución	SUNAFIL
Lugar	LIMA
Fecha	14-10-2020

Objetivo General: Analizar la problemática respecto a la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

1. ¿Cuál es su opinión sobre la regulación vigente del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada?

Considero que las normativas laborales vigente sobre el procedimiento de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual Laboral, cuenta con ciertas deficiencias como la valorización de pruebas, dado que la responsabilidad es directamente para el delegado/comité de intervención, quién debe adaptarse o crear las formas para su determinación, lo cual, esto crea incertidumbre de cómo hacerlo, e inclusive no refiere de licencias para su desarrollo, no esta claro su correcta aplicación sobre las herramientas para su gestión.

2. ¿Ha observado alguna deficiencia o contradicción en la actual regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada que debiera ser analizada?

He verificado que existen muchas deficiencias como las que señalaba en la pregunta anterior, por que las herramientas para su valorización de pruebas para el comité de intervención no son claras. Además, no comprende ciertos supuestos y deja a la potestad del empleador de su implementación, hecho incierto para su correcta aplicación.

Objetivo Específico N° 1: Analizar la problemática respecto de la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en relación a la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

- 1. ¿Cree Ud. que existe una contradicción entre el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR en relación a la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual?**

No veo ninguna contradicción.

- 2. ¿Considera Ud. que la regulación contenida en la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR evitará que el empleador asuma la obligación de contar con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual por centro de trabajo?**

Considero que el empleador lo percibe como obligatorio realizar cada paso de la RM 223.2019-TR.

- 3. ¿Considera Ud. que la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL logrará su función fiscalizadora advertida la problemática normativa sobre la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual?**

No, considero que tomara tiempo. No solo basta con circulares, si no su difusión y llegara a más empleadores y trabajadores.

Objetivo Específico N° 2: Determinar si afecta al presunto hostigador la aplicación de la suspensión temporal como medida de protección a la víctima en un procedimiento de investigación y sanción por hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

- 1. ¿Considera Ud. que la suspensión temporal en un procedimiento de investigación por hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada afecta o repercute negativamente en el presunto hostigador?**

Puede afectarlo si se demuestra que no es “hostigador” para el cálculo de participación de utilidades y además en su imagen frente a sus compañeros de trabajo.

- 2. ¿Considera Ud. que la regulación actual no ha previsto la afectación que produciría en el trabajador la suspensión temporal del presunto hostigador en la participación de las utilidades?**

NO lo ha previsto. Por ello, considero que la normativa no genera los alcances necesarios para su correcta aplicación, si no que contiene mas deficiencias e incertidumbres de ¿Cómo hacerlo?.

- 3. ¿Sería posible obligar al empleador a reconocer los días de suspensión temporal del presunto hostigador como efectivamente laborados para todo efecto legal si el procedimiento de investigación concluye en archivo?**

Debería estar contemplado para no afectar este derecho importante del trabajador/a. Igualmente, considero que debería aplicarse esta suspensión temporal para ambas partes.

Nombre del (a) Entrevistado (a)	Firma
MARIELA DÁMARIZ ZEVALLOS DÁVILA DE ZEGARRA	

Anexo 6: Entrevista al Dr. Warner Gómez Rioja

La problemática en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el régimen laboral general de la actividad privada en el Perú

Entrevistado (a)	Warner Juan Luis Gómez Rioja
Cargo / profesión	Inspector Auxiliar del Trabajo / Abogado
Institución	SUNAFIL
Lugar	Lima
Fecha	16.10.2020

Objetivo General: Analizar la problemática respecto a la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

1. ¿Cuál es su opinión sobre la regulación vigente del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada?

Considero que refrescar la normativa al respecto era necesario, a pesar de algunos ajustes que siempre se puede efectuar en aras de adecuar los preceptos legales a la realidad, en base a la experiencia recogidas por los operadores de justicia. Es preciso resaltar que, no solamente se ha implementado un procedimiento de investigación, sino también, una serie de formalidades que los empleadores deben cumplir como parte de una política laboral.

2. ¿Ha observado alguna deficiencia o contradicción en la actual regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada que debiera ser analizada?

En la práctica, se aprecian algunas dificultades en su aplicación relacionadas con el amplio poder directriz que ejerce el empleador en los procedimientos de investigación, en cuanto a la aplicación de medidas correctivas o sanciones finales

al presunto hostigador. De igual forma, se aprecian vacíos referentes a la conformación o desempeño del comité de intervención, ya que en el intento de asemejarlo a la labor que realiza el comité de SST, han quedado algunos aspectos inconclusos; sin embargo, como ya se dijo líneas atrás, esto es común en toda normativa innovadora, solucionable con modificaciones o aclaraciones de la autoridad competente.

Objetivo Específico N° 1: Analizar la problemática respecto de la regulación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en relación a la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

1. ¿Cree Ud. que existe una contradicción entre el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR en relación a la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual?

Sí, respecto a la consideración de empresa o centro de trabajo para el cumplimiento del mínimo de 20 trabajadores; no obstante, considero que no debería significar mayor problema, por la predominancia normativa que tiene el Decreto Supremo sobre la Resolución Ministerial.

2. ¿Considera Ud. que la regulación contenida en la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR evitará que el empleador asuma la obligación de contar con un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual por centro de trabajo?

No lo creo, por la misma razón referida en la respuesta anterior. De todas maneras, en caso esa sea la postura empresarial, las instituciones competentes se encuentran en la obligación de explicar y esclarecer cualquier duda.

3. ¿Considera Ud. que la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL logrará su función fiscalizadora advertida la problemática normativa sobre la conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual?

En efecto, la inspección del trabajo se rige bajo el principio de legalidad y salvaguarda el efectivo cumplimiento de la norma con rango de ley, D.S. 014-2019, en este caso, de modo que cualquier contradicción o confusión generada por las disposiciones del MTPE, pueden ser esclarecidas desde los principios generales del derecho y el sistema inspectivo del trabajo.

Objetivo Específico N° 2: Determinar si afecta al presunto hostigador la aplicación de la suspensión temporal como medida de protección a la víctima en un procedimiento de investigación y sanción por hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada.

1. ¿Considera Ud. que la suspensión temporal en un procedimiento de investigación por hostigamiento sexual en el marco del régimen laboral general de la actividad privada afecta o repercute negativamente en el presunto hostigador?

Considero que sí, más aún, cuando se trata de un caso carente medios probatorios o testigos que generen indicios de una infracción. Me parece que es una medida que debe entenderse como extrema para la instancia de investigación.

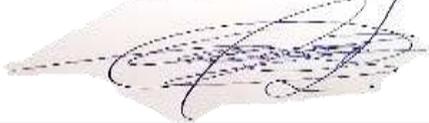
2. ¿Considera Ud. que la regulación actual no ha previsto la afectación que produciría en el trabajador la suspensión temporal del presunto hostigador en la participación de las utilidades?

De acuerdo, desde mi punto de vista, el tiempo de suspensión debería ser considerado como de trabajo efectivo para todo efecto legal, siempre que se demuestre la inocencia del presunto hostigador.

3. ¿Sería posible obligar al empleador a reconocer los días de suspensión temporal del presunto hostigador como efectivamente laborados para todo efecto legal si el procedimiento de investigación concluye en archivo?

Esta consideración no tendría asidero legal, por tanto, realizar un ajuste al respecto, sería lo más idóneo y razonable.

Es preciso señalar, que todas las respuestas brindadas son a título personal y no representan ninguna opinión o postura de la institución para la cual laboro.

Nombre del (a) Entrevistado (a)	Firma
Warner Juan Luis Gómez Rioja	

Anexo 7: Guía de análisis documental

Norma analizada:	
Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	
Fecha de promulgación	26 de febrero de 2003
Fecha de publicación	27 de febrero de 2003
Artículo 1	“La presente Ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.”
Interpretación	La Ley N° 27942 tiene por finalidad evitar que los actos de hostigamiento sexual se produzcan en el marco de una relación laboral, ello independientemente de la existencia de algún grado o jerarquía de las partes (hostigador/a– hostigado/a).

Norma analizada:	
Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	
Fecha de promulgación	19 de julio de 2019
Fecha de publicación	22 de julio de 2019
Artículo 27.1	“En los centros de trabajo con veinte (20) o más trabajadores/as, se garantiza 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. Este Comité tiene como finalidad

	<p>garantizar la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.</p> <p>En los centros de trabajo con menos de veinte (20) trabajadores/as, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual lo asume un Delegado/a contra el Hostigamiento Sexual.”</p>
Interpretación del artículo 27.1	Mediante el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, se establece que en aquellos centros de trabajo que cuenten con veinte (20) o más trabajadores debe existir un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual integrado por los trabajadores, a fin de realizar el procedimiento de investigación de los presuntos actos de hostigamiento sexual.
Artículo 18.2, literal b	<p>“Las medidas de protección a favor de la víctima pueden ser: (...)</p> <p>b) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.”</p>
Interpretación del artículo 18.2, literal b	A fin de proteger a la víctima de hostigamiento sexual, es posible suspender temporalmente al presunto hostigador.
Artículo 29.2	“Medidas de protección: La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces dicta y ejecuta las medidas de protección reguladas en el numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento que correspondan, u otras que considere idóneas para proteger a la presunta víctima, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso la queja o denuncia.

	La medida de protección a la que se refiere el literal b) del numeral 18.2 del artículo 18 del presente Reglamento se configura como una suspensión imperfecta. En este caso la remuneración otorgada durante el periodo de suspensión podrá ser descontada si se configura la falta.”
Interpretación del artículo 29.2	La medida de protección a favor de la víctima, consistente en la suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a se configura como una suspensión imperfecta, es decir, se continúa efectuando el pago de las remuneraciones pese a que el trabajador no preste servicios.
Tercera Disposición Complementaria Final	“El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo adecúa la “Guía para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público”, aprobada mediante Resolución Vice-Ministerial N° 005-2017-MTPE-2, a la Ley y el presente Reglamento, dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes a la vigencia del presente reglamento.”
Interpretación de la Tercera Disposición Complementaria Final	La Guía para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público, emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe ser elaborada en función a lo establecido en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y en su Reglamento.

Norma analizada:

<p>Resolución Ministerial N° 223-2019-TR que aprueba la Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público</p>	
Fecha de promulgación	20 de septiembre de 2019
Fecha de publicación	21 de septiembre de 2019
Numeral 2, inciso b	En las empresas con veinte (20) o más trabajadores, la investigación estará a cargo de un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual.
Interpretación	Los empleadores que cuenten con veinte (20) o más trabajadores deben contar con un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual.