

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Facultad de Derecho



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

Aspectos sociales y jurídicos entorno al hostigamiento sexual en el contexto del trabajo remoto

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social

Autor:

KARLA EDITH SANCHEZ RODRIGUEZ

Asesor(es):

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

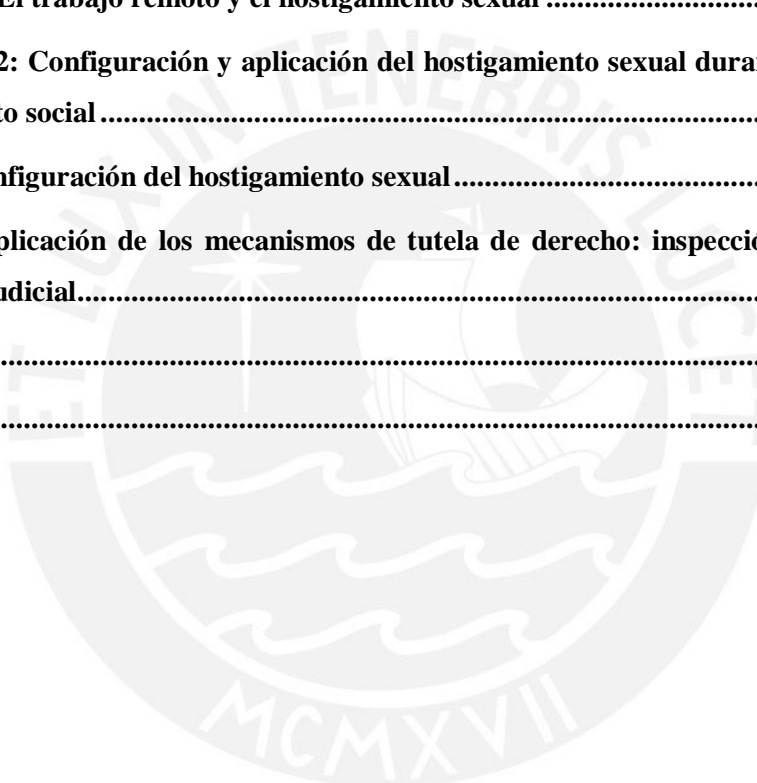
Lima, 2021

Resumen

El presente trabajo académico busca identificar los principales aspectos sociales y jurídicos respecto al hostigamiento sexual en el ámbito del trabajo, siendo la forma más perniciosa de la violencia en el mundo del trabajo que padecen las personas (en su mayoría, las mujeres), pues dicha violencia se da en función al género. Por ello, se desarrolla la normativa internacional en el cual se analiza la importancia del Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el cual es complementado con la Recomendación 206, y cómo esto resulta relevante en el ámbito nacional. Además, se tendrá en cuenta cómo se configura el hostigamiento en las situaciones de trabajo remoto y cuanto influye en la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se demuestra que últimamente las denuncias sobre hostigamiento sexual laboral se han visto en aumento debido a que no solo existe una mayor interiorización en las víctimas respecto a los actos reprochables, de los cuales son víctimas, sino que, también demuestra que se debe poner en práctica los mecanismos de prevención para evitar dicho riesgo en el ámbito laboral pues de cierta forma ayuda a concientizar a las personas. Finalmente, la importancia del tema abordado nos lleva a explicar cómo se configura el hostigamiento sexual en las situaciones de trabajo remoto y cuáles son los problemas que plantea la inspección laboral y el poder judicial respecto a las situaciones de acoso sexual laboral.

INDICE

Introducción.....	1
1. Capítulo 1: Contexto del hostigamiento sexual laboral durante el trabajo remoto	2
1.1. El hostigamiento sexual laboral.....	2
1.2. Lineamientos actuales de la regulación sobre el hostigamiento sexual laboral: a nivel internacional y nacional	7
1.3. La relación del hostigamiento sexual y el trabajo remoto	12
1.3.1. Surgimiento del trabajo remoto como consecuencia del Covid-19	12
1.3.2. El trabajo remoto y el hostigamiento sexual	13
2. Capítulo 2: Configuración y aplicación del hostigamiento sexual durante la época del distanciamiento social	18
2.1.La configuración del hostigamiento sexual.....	18
2.2. La aplicación de los mecanismos de tutela de derecho: inspección de trabajo y proceso judicial.....	23
Conclusiones.....	27
Bibliografía.....	33



Introducción

Existen diversas problemáticas que se generan dentro de las relaciones laborales, siendo una de ellas el hostigamiento o acoso sexual laboral, la forma más perniciosa de la violencia en el mundo del trabajo que padecen las personas (en su mayoría de veces las mujeres), pues dicha violencia se da en función al género, entendiéndose como toda amenaza inaceptable que tiene por objeto causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, la cual se motiva en el género o sexo de alguien o afectan desproporcionadamente a colectivos de un género o sexo determinado.

El hostigamiento sexual en el ámbito del trabajo, con el pasar de los tiempos ha ido evolucionando; por ello, hoy en día es más probable que se admita que los hombres también pueden sufrir este tipo de violencia, solo que en la mayoría de los casos son las mujeres las principales víctimas que enfrentan con mayor frecuencia dicha situación.

Siendo relevante, señalar que con el transcurrir de los años no solo cambia la sociedad, sino que, junto a ella cambian las normas, las que son, finalmente, una muestra de dicho cambio. Por ello, en el ámbito normativo internacional en su afán de prevenir actos de hostigamiento sexual en el trabajo se aprueba el Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el cual es complementado con la Recomendación 206.

Asimismo, es fundamental indicar que el hecho de que últimamente las denuncias sobre hostigamiento sexual laboral hayan incrementado demuestra no solo que existe tal vez una mayor interiorización en las víctimas respecto a los actos reprochables, de los cuales son víctimas sino que, también demuestra que se debe poner en práctica los mecanismos de prevención para evitar dicho riesgo en el ámbito laboral pues de cierta forma ayuda a concientizar a las personas, que dichos actos vulneran los derechos humanos de las víctimas e incluso perjudican su ambiente laboral y el desempeño que puedan tener en el trabajo.

La evolución a la que hemos venido haciendo referencia, respecto a las conductas que califican como hostigamiento sexual, son aquellas situaciones que ya no se limitan a tocamientos o insinuaciones de carácter sexual, sino que también se incluyen a aquellas actos sexistas o situaciones en las cuales no se requiere tener una proximidad física con la víctima para que se configure la falta, pues se pueden desarrollar estas conductas a través de las nuevas tecnologías de la comunicación, con las cuales contamos hoy en día.

Es la configuración de ésta última situación, la que llama mi atención para efectos de la elaboración del presente trabajo, teniéndose en cuenta los cambios originados a los que nos hemos visto obligados a cumplir y acatar, a partir de la declaratoria del estado de emergencia, producto de la pandemia del Covid-19, pues encontramos necesario mostrar cómo se configura el hostigamiento sexual laboral durante la realización del trabajo remoto producto de la pandemia y cuán importante es la ratificación del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206, instrumentos que versan sobre la violencia y el acoso en el trabajo.

Conforme a ello, en el presente trabajo abordaremos el contexto del hostigamiento sexual laboral, la normativa actual tanto a nivel internacional como nacional referente a dicha situación; y, el desarrollo de la relación entre el trabajo remoto y el hostigamiento sexual. Finalmente, pasaremos a explicar cómo se configura el hostigamiento sexual en las situaciones de trabajo remoto y cuáles son los problemas que plantea la inspección laboral y el poder judicial respecto a las situaciones de acoso sexual laboral.

1. Capítulo 1: Contexto del hostigamiento sexual laboral durante el trabajo remoto

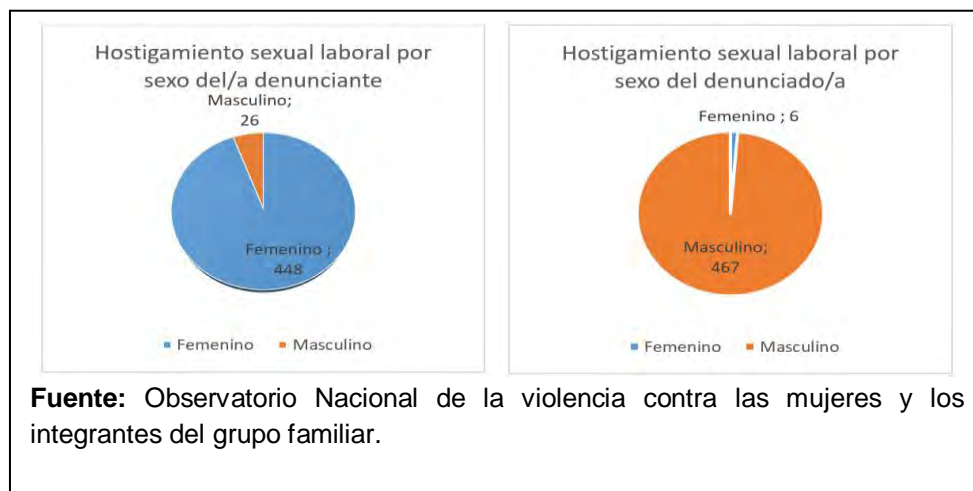
1.1.El hostigamiento sexual laboral

El hostigamiento sexual en el ámbito laboral es una problemática que no es, desde luego, novedosa pues viene surgiendo desde hace ya varios años atrás; que no solo es vista a nivel nacional, sino que también a nivel internacional, existiendo diversos estudios doctrinales que así lo manifiestan.

Asimismo, el fenómeno que se encuentra bajo estudio, por muchos años como indica Piotrkowski (2012) ha sido ignorado, presentado como trivial, tolerado e incluso implícitamente apoyado; ha sido denominado de diversas maneras, siendo las más frecuentes: acoso sexual, hostilización sexual, hostigamiento sexual e incluso chantaje sexual. Precizando de esta manera que, en el presente trabajo utilizaremos indistintamente los términos “hostigamiento sexual” y “acoso sexual” para referirnos a lo mismo.

En este contexto, el hostigamiento sexual en el trabajo es visto como una forma de violencia que se da tanto en mujeres como varones, siendo que en la mayoría de los casos son las mujeres las principales víctimas que enfrentan con mayor frecuencia dicha situación. Prueba de ello, es lo manifestado por los autores Quiñonez y Tejada (2019, p. 121) al indicar que del 95% de los

casos atendidos específicamente en materia de hostigamiento sexual laboral fue reportado por mujeres y en el 99% de esos casos reportados los agresores denunciados fueron hombres, lo que indica que efectivamente las víctimas con mayor probabilidad de que les ocurra dicha situación son las mujeres. De la misma manera, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo informa que el 94,4% de los casos de hostigamiento sexual en el trabajo han sido reportados por mujeres, y el 99% de denunciados son hombres, tal como se muestra a continuación:



Como lo hemos indicado ya, el acoso sexual laboral es una de las formas de violencia que se da en función al género; por ello, se tiene en cuenta que “la violencia de género en el trabajo es concebida como la realización o la amenaza de comportamientos y prácticas inaceptables, ya sea que se manifiesten una sola vez o de forma repetida, que tengan por objeto causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, las cuales se motivan en el género o sexo de alguien o afecten desproporcionadamente a colectivos de un género o sexo determinado”, tal como lo definen los autores antes mencionados¹. Además, cabe mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) en la Hoja Informativa sobre el hostigamiento o acoso sexual indica que tanto ella, como la CEDAW² identifican al acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres, pudiéndose entender que el hostigamiento sexual en el ambiente laboral es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituyendo un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

¹ Quiñones Infante, S. y Tejada Yépez, C. en su artículo “Avances en la lucha contra la desigualdad y la violencia por razón de género en el ámbito laboral”, p. 121.

² Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres – CEDAW.

En ese sentido, el acoso sexual en el trabajo se puede decir que guarda relación de manera directa con las relaciones de poder desiguales que surgen entre hombres y mujeres, donde como ya se ha indicado, son las mujeres quienes son colocadas en una posición de vulnerabilidad. Debido a que, tenemos la idea errada de que la mujer es ama de casa y, por el contrario, el hombre es el que debe salir a trabajar para poder ser el proveedor económico del hogar. En ese sentido tal como se desprende del Informe N° 007-2018-DP/ADM de la Defensoría del Pueblo, “el hostigamiento sexual laboral es una manifestación de la discriminación y violencia patriarcal, cuya finalidad es mantener a las mujeres en una situación de subordinación con relación a los hombres” (2018, p. 10).

Respecto a ello, cabe indicar que cuando recién se comenzaba a escuchar o conocer esta problemática social llamada acoso sexual laboral, resultaba algo difícil poder definirla, debido a que se manifestaba de diversas formas. Una manera bastante clara de entender qué es el acoso sexual en el ámbito laboral lo define José Balta (2005), en los siguientes términos:

El acoso sexual laboral es toda conducta o comportamiento de carácter sexual que no es bienvenido por la persona a la que se dirige y que tiene por propósito o efecto afectar negativamente sus términos y condiciones de empleo (p. 25).

Para la OIT el acoso sexual laboral es “un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo” (2013, p. 1), es decir, una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Mientras que para autores como Quiñonez y Tejada que definen al hostigamiento sexual como “una forma de violencia que se expresa, a través de conductas de naturaleza o connotación sexual o sexista, no deseadas por la persona que las recibe que pueden causar un clima intimidatorio, hostil o humillante, así como afectar a la víctima en su situación laboral”.

Según, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE), el hostigamiento es una forma de violencia que se configura mediante una conducta de naturaleza sexual o sexista, la cual no es bienvenida ni deseada por la persona contra la que se dirige, siendo afectada la integridad de la víctima, llegando a alterarse probablemente su espacio y/o

ambiente donde se desempeña, creando un ambiente intimidatorio, hostil y humillante (2019, p. 3).

Se observa que las definiciones respecto al acoso u hostigamiento sexual laboral son variables. Sin embargo, se puede decir que todas coinciden en que existen ciertos elementos que configuran dicho acto, los cuales son: (I) conducta de naturaleza o carácter sexual o sexista, (II) que es no deseada o no es bienvenida por la persona que lo recibe, y (III) que puede ser ofensivo e incluso puede afectar de manera negativa la situación y las condiciones laborales de la víctima.

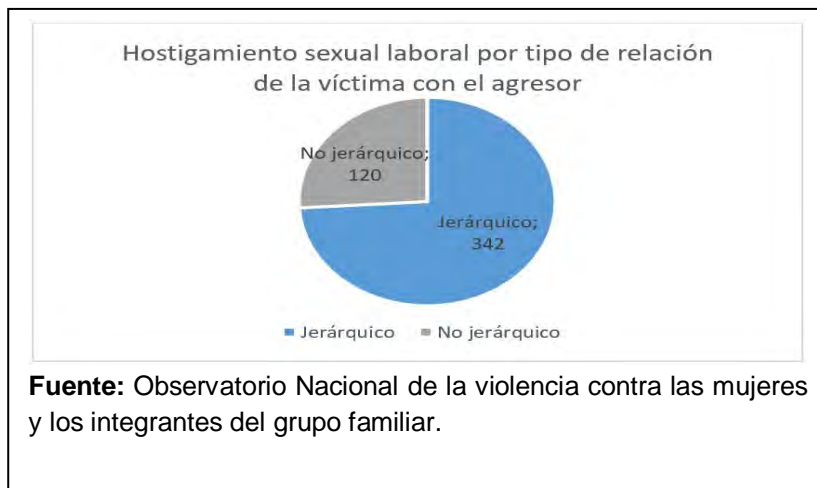
Las conductas que nos llevan a pensar que estamos frente a un caso de acoso sexual laboral, se pueden dar de la siguiente manera: I) *física*, a través de tocamientos, acercamientos innecesarios, etc.; II) *verbal*, mediante comentarios o preguntas con orientación o connotación sexual, llamadas o comentarios ofensivos, etc.; y III) *no verbal*, con gestos sexuales, envíos de documentos pornográficos, etc.

El hostigamiento sexual en el trabajo puede darse de 02 formas. Por un lado, como *chantaje* (o llamado también “quid pro quo”, expresión latina que significa “algo por algo” o “una cosa por otra”) cuando se condiciona según la OIT a la víctima con la consecución de un beneficio laboral para que acceda a comportamientos de connotación sexual (2013, p. 2), es decir, cuando se sitúa a la víctima en una situación condicional con relación a la obtención u otorgamiento de algún beneficio laboral (por ejemplo, aumento de sueldo) a cambio de favores sexuales o comportamientos de connotación sexual. Mientras que el otro lado, puede darse como un *ambiente hostil de trabajo*, cuando la conducta que se realiza contra la víctima da lugar a situaciones humillantes, ofensivas, intimidatorias u hostiles, interfiriendo así con el desempeño de la víctima en su lugar de trabajo.

Cabe indicar que cualquier persona puede ser víctima de hostigamiento sexual en el ambiente laboral a nivel mundial. Sin embargo, como lo indica la OIT³, el acoso sexual suele basarse en el abuso de las relaciones de poder, y los casos notificados son cometidos normalmente contra las mujeres y perpetrados por hombres tal como se había mencionado anteriormente. Siendo el tipo de mujeres más propensas, las mujeres jóvenes, que dependen económicamente,

³ En la nota informativa sobre “el acoso sexual en el mundo del trabajo” de la OIT.

trabajadores migrantes, aquellas con estatus bajo, etc. Además, dicha conducta sexual en el trabajo puede provenir por diferentes personas, inclusive compañeros de trabajo, personas con nivel jerárquico, entre supervisores y subordinados, por clientes, proveedores, consumidores, etc. quedando demostrado que las mujeres son las más expuestas debido a que se encuentran en la mayoría de los casos en posiciones de menor poder, más vulnerables e inseguras. Aunado a ello, debe tenerse en cuenta, que el 72, 2% de casos de Acoso sexual laboral señalan que la persona que realiza el hostigamiento posee mayor posición jerárquica en el centro laboral que la víctima, como se muestra a continuación:



Asimismo, independientemente de la forma que adopte el hostigamiento sexual laboral, esta conducta llega a generar en la víctima que su entorno de trabajo sea un espacio inseguro y hostil, llegando a perjudicar las condiciones y su desenvolvimiento en el trabajo. En ese sentido, la OIT manifiesta que el acoso sexual atenta contra la igualdad en el trabajo al incidir en la integridad dignidad y bienestar de los trabajadores. Dañando incluso a la empresa al debilitar las bases sobre las cuales las relaciones laborales son construidas, causando perjuicios en la productividad.

También tenerse en cuenta que el acoso sexual es uno de los factores de riesgos laborales que es visto también desde un enfoque de la seguridad y salud en el trabajo. Pues dicho “acoso sexual no es una expresión de galantería inocente ni de una atracción mutua entre hombre y mujeres. Por el contrario, es un factor de estrés que supone una amenaza para la integridad y seguridad psicológica y física de la mujer, en un contexto en el que ésta tiene poco control debido al riesgo de represalias y el miedo a perder su medio de sustento” (Piotrkowski, 2012,

p. 34.32). Como se observa, desde ese punto de vista, se puede llegar a considerar al acoso sexual en el lugar de trabajo tiene un impacto en la salud, el cual puede tener repercusiones tanto psíquicas como físicas, siendo como lo indica la OIT: perjudicial y no debería tolerarse en ningún lugar y bajo ninguna circunstancia, en particular en el mundo del trabajo (2020, p. 3).

1.2. Lineamientos actuales de la regulación sobre el hostigamiento sexual laboral: a nivel internacional y nacional

La problemática que nos encontramos abordando referente al Hostigamiento o Acoso Sexual en el trabajo, tiene incidencia tanto a nivel nacional como internacional pues tiene una vinculación con los tratados de derechos humanos.

En la doctrina del derecho internacional, contamos con un organismo especializado de las Naciones Unidas, llamado Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), el cual fue creado en 1919 con el propósito de “poder desarrollar y promover un sistema de normas internacionales del trabajo en el cual hombres y mujeres disfruten de igualdad de oportunidades y puedan tener un trabajo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Sin embargo, para la OIT no se trata de un trabajo cualquiera sino de un trabajo decente” (OIT, 2006, p. 3).

Cabe mencionar que para que se de este trabajo decente, un requisito indispensable es el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo; los cuales se encuentran recogidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en junio de 1998, la cual compromete a los Estados miembros de la OIT a respetar y promover la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva; la abolición del trabajo forzoso; la erradicación del trabajo infantil; y la eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación.

Dichos principios se encuentran expresados en ocho convenios, declarados como Convenios Fundamentales en el Trabajo, los cuales en su totalidad se encuentran ratificados por el Perú, es decir, el estado peruano se ha comprometido a garantizar el respeto de dichos convenios. Uno de los Convenios Fundamentales y que tiene relación con la problemática que se plantea en el presente trabajo, es el Convenio N° 111 de la OIT, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), el cual fue adoptado en 1958 y ratificado por el Perú en agosto de 1970.

Este convenio de la OIT es un tipo de tratado que posee naturaleza obligatoria y normativa entre los sujetos de derecho internacional, es decir que cuando son ratificados por los estados miembros, se encuentran jurídicamente obligados por el contenido de dicho instrumento, tal como lo indica el artículo 19° de la propia Constitución de la OIT, al decir que deben adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio.

Cabe indicar que, siendo un convenio fundamental, el cual compromete a los estados miembros de la OIT a respetar y promover lo previsto en el. Siendo esta situación destacable pues demuestra que, en el seno de la máxima organización vinculada al trabajo, se entiende que la igualdad de trato y no discriminación, en sus distintas manifestaciones y dimensiones tiene calidad de derecho universal en el trabajo y debe garantizarse, independientemente del grado de desarrollo económico de cada país y de aspectos formales y políticos como la ratificación de un instrumento (Calderón: 2020).

La finalidad del Convenio 111 es eliminar cualquier tipo de discriminación en el empleo y ocupación, promoviéndose la igualdad de oportunidades y de trato respecto de las personas, eliminando distinciones basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Si bien este convenio “no está exclusivamente destinado a las mujeres en términos generales, podemos decir que una de las finalidades principales de este convenio es proteger los derechos de las mujeres trabajadoras en diversas situaciones” (OIT, 2006, p. 10); siendo el hostigamiento sexual, una de esas situaciones, que muchas mujeres enfrentan en una relación laboral. Tal como lo indica la OIT, el acoso sexual es una manifestación grave de la discriminación por motivos de sexo y una violación de los derechos humanos que se aborda en el contexto del presente Convenio (2020, p. 1).

La discriminación en el empleo y la ocupación es un fenómeno que se exterioriza en los entornos laborales y que atenta muchas veces contra la dignidad de las personas. Esta discriminación muchas veces es entendida como un trato diferenciado, que se basa en características personales de la persona que no son relevantes para el desempeño de un trabajo, estas características pueden ser basadas en el color de piel, raza, sexo, religión, origen o ascendencia social, opinión política, discapacidad, etc.

En este caso debemos tener en cuenta que, dicho convenio también se aplica al acceso a la formación profesional y a la admisión en el empleo, así como también a las condiciones de

trabajo. Esto último debe ser tomado en cuenta pues, ante una situación de acoso sexual laboral muchas veces se ve alterada las condiciones de trabajo pues llega a convertirse en un trabajo hostil, nada agradable, que llega a interferir con el desempeño de sus funciones causando incluso problemas de salud como fue mencionado líneas anteriores, donde indicábamos que era un tema que podía ser visto desde una óptica de seguridad y salud en el trabajo.

En efecto, como se ha mencionado líneas arriba, el Perú se encuentra obligado a respetar lo indicado en el convenio 111 de la OIT. Debido a que, en nuestro ordenamiento, dicho Convenio forma parte del derecho interno, teniéndose en cuenta que el artículo 55° de la CPP⁴ señala que los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional.

Asimismo, se requiere tener una lectura conjunta con la IV Disposición Final y Transitoria y el artículo 3° de la CPP, pues se indica que las normas relativas a derechos y libertades que nuestra Carta Magna reconoce, deben ser interpretadas de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Estado, es decir no pueden ser interpretados por normas de menor jerarquía, obteniendo el convenio rango constitucional e incluyéndose en la lista de derechos constitucionales de nuestro ordenamiento interno, pues de acuerdo con el artículo 3° del marco normativo se regula que los derechos constitucionales que se encuentran listados en el Capítulo 1 de la Constitución, no forman parte de una lista cerrada, sino que se puede incluir más derechos a dicha lista.

Por ello, el Convenio N° 111 de la OIT forma parte de nuestro ordenamiento como norma de rango constitucional, teniéndose presente que no solo debería respetarse lo dispuesto en el mencionado instrumento sino todas aquellas recomendaciones efectuadas por los órganos de control de la OIT, como lo es la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

En el año 2019, durante la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se adoptó un nuevo convenio, que regula una situación en específico y que se relaciona con el acoso sexual en el ámbito laboral. El convenio al cual hacemos alusión es el Convenio N° 190 de la OIT, sobre la violencia y acoso, que busca ser combatido en el mundo

⁴ Constitución Política del Perú (1993)

del trabajo, pues es una situación que no se debe tolerar más y que debe acabar. Asimismo, se reconoce “que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente” (Canessa,2020)

El Convenio 190, no fue el único instrumento adoptado pues junto con dicho convenio también se adoptó la Recomendación N° 206, siendo tal como lo indica lo OIT, las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género (2020, p.1).

Por ello, es que Shauna Olney⁵ indica que ambos instrumentos normativos proporcionan un marco claro para la adopción de medidas y brinda la posibilidad de forjar un futuro del trabajo sobre la base de la dignidad y el respeto, exento de violencia y acoso. Pues el derecho que debe tener toda persona en el mundo del trabajo sin violencia o acoso no había sido articulado de manera tan clara como estos instrumentos.

Dicho Convenio define a la violencia y el acoso como un conjunto de comportamientos y acciones inaceptables que tengan por objeto provocar, ocasionen, o sean susceptibles de ocasionar, daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos. Abarcando el abuso físico o verbal, la intimidación u el hostigamiento, el acoso sexual, las amenazas y el acecho sin perjuicio de otros actos. Asimismo, se debe indicar que dicho instrumento internacional ha tenido en cuenta que el trabajo no siempre se realiza actualmente en un lugar físico específicamente, por ello que sus disposiciones abarcan las comunicaciones que tienen lugar mediante las TIC.

Además, dicho instrumento normativo que reviste de gran importancia, pues Calderón considera que el prohibir conductas de hostigamiento sexual en el trabajo, es necesario para garantizar ambientes de trabajo seguro, con condiciones de trabajo acordes a derecho, permitan, a su vez, garantizar la vigencia de otros derechos que son de carácter y naturaleza fundamental (2020, p. 197).

⁵ Directora del Servicio de Género, igualdad y diversidad de la OIT.

Antes de pasar a analizar el ámbito nacional debemos tener en cuenta que las normas internacionales del trabajo son, como lo indica la OIT, “instrumentos para los gobiernos que, en consulta con los empleadores y los trabajadores, se proponen elaborar y aplicar una legislación laboral, al igual que políticas sociales que estén de conformidad con las normas aceptadas internacionalmente (2019, p.25). Asimismo, debe tenerse en cuenta que el mencionado convenio establece que el lugar de trabajo no es el único lugar donde se pueda materializar la violencia y el acoso. Debemos tener en cuenta que dicho acto se puede desarrollar en espacio que va más allá del lugar físico donde realizan sus labores, por ejemplo, debe tomarse en cuenta el “ciberacoso”, como una situación de violencia y acoso que puede darse dentro de una comunicación relacionada al trabajo y realizada por medio de las TIC.

Asimismo, es de suma importancia indicar que el Convenio 190, es un convenio reciente que el Perú aún no lo ha ratificado. Sin embargo, ello no implica que dicho convenio no resulte vinculante para con nuestro país, pues sabiendo que el Convenio 111 es un convenio fundamental al cual el Perú sí está ratificado, manteniéndose de obligatorio cumplimiento el respeto por este instrumento, y del cual surge este nuevo convenio, debemos tomar medidas eficaces que respeten lo regulado respecto al acoso sexual laboral, pues como veremos dicho convenio es de gran importancia para tener como guía como es que se debe actuar ante un hecho de hostigamiento sexual laboral, más aún con la situación por la cual estamos atravesando.

En lo que respecta a la normativa nacional, tenemos algunos cuerpos normativos que regulan el hostigamiento sexual en una relación laboral. Uno de esos instrumentos es la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual (en adelante la Ley N° 27942)⁶, en la cual mantuvo vigente la definición de hostigamiento sexual hasta el año 2018, teniendo como característica para la configuración del acto, la reiteración de la conducta, la necesidad de rechazo por parte de quien recibe esta conducta y que existe una jerarquía o relación de autoridad entre el hostigador y el hostigado.

En el año 2019, con la publicación de su reglamento⁷, el concepto de hostigamiento sexual se perfeccionó, e incluso pasó a señalar que la conducta o comportamiento que califican como

⁶ Publicada el 27 de febrero del 2003, en el diario Oficial *El Peruano*.

⁷ Publicado mediante el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP.

acoso sexual laboral podrían producirse dentro o fuera del centro de trabajo, incluso, fuera de la jornada laboral.

Lo cierto es que, no solo se introdujo un nuevo concepto sino se indica el carácter subjetivo y personal debe primar en cada caso en concreto para que se configure dicho hecho (Calderón: 2020). Es decir, para que se configure dicha acción solo bastaba que la conducta alegada no haya sido deseada por la persona a la que se le dirigió el acto, creando un ambiente hostil e intimidatorio. Asimismo, al igual que el nuevo convenio internacional de la OIT, se introduce el uso de tecnología de la información como medios que permiten su comisión, situación que resulta de gran importancia, sobretodo, en el contexto por el cual nos encontramos atravesando, donde las empresas tratan de mantener sus actividades haciendo uso del trabajo remoto.

1.3.La relación del hostigamiento sexual y el trabajo remoto

1.3.1. Surgimiento del trabajo remoto como consecuencia del Covid-19

Como se sabe la Covid-19 es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que tuvo sus inicios a nivel mundial aproximadamente en diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan (China). Sin embargo, dicha enfermedad causada por el coronavirus, en nuestro país empezó el 6 de marzo de 2020, cuando se confirmó el primer caso importado de Covid-19 en el Perú; el cual se trataba de un hombre de 25 años con infección respiratoria aguda leve con antecedentes de viajes a diferentes ciudades europeas en los 14 días previos al inicio de los síntomas.

El día 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la propagación del Covid-19 como pandemia, confirmando que es la primera causada por un tipo de coronavirus. Por ello, en el Perú, el Presidente de la República declaró emergencia sanitaria a nivel nacional por un plazo de 90 días. A los pocos días, el 15 de marzo de 2020, Martín Vizcarra, Presidente de la República, decretó el estado de emergencia nacional por un plazo de 15 días, para frenar la propagación en el país del nuevo coronavirus incluyendo el aislamiento social obligatorio y el cierre de fronteras.

Posteriormente, surgieron muchas variaciones a nivel de las relaciones laborales, siendo uno de los cambios que se les faculta a los empleadores del sector tanto privado como público, a modificar el lugar de prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el

trabajo remoto. Dicha modalidad de trabajo a distancia se da con la finalidad de evitar que este virus se siga propagando en nuestro país, pero más allá de ello, se da porque de esa forma los empleadores estarían protegiendo a sus trabajadores de contagiarse de dicha enfermedad por el hecho de cumplir con sus prestaciones laborales, es decir se estaría protegiendo la salud pública que debido a la coyuntura se encontraría en riesgo.

1.3.2. El trabajo remoto y el hostigamiento sexual

Como lo hemos mencionado anteriormente, la pandemia Covid-19 ha generado diversos cambios y uno de ellos es el trabajo remoto, el cual es visto como una modalidad de trabajo a distancia que surge durante el año 2020. Pues no cabe duda de que, en el contexto en el cual nos encontramos, el trabajo remoto es una figura nueva que si bien se dice que es temporal (mientras dure el estado emergencia sanitaria), muchos piensan que llegó para quedarse, pues aparentemente ha demostrado ser una herramienta que de cierta forma garantiza la continuidad del desempeño de sus labores desde su hogar o en el lugar donde se encuentre o esté llevando a cabo su aislamiento, el trabajador o la trabajadora.

En ese contexto, cabe mencionar que antes de la creación de la nueva figura llamada *trabajo remoto* como una modalidad de trabajo a distancia, existían dos modalidades distintas para la realización del cumplimiento de sus labores a distancia. Una de ellas es la del *trabajo a domicilio*, figura que tiene sus orígenes en el año 1918, la cual no ha sido modificada. Dicha modalidad consiste en que el trabajo que se realiza de manera habitual o temporal, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del trabajador (Vinatea & Toyama, 2020). Sin embargo, dicha modalidad no es utilizada casi por los empleadores porque se ejecuta sin supervisión directa e inmediata del trabajador.

Otra de las modalidades es el *Teletrabajo*, el cual surge en el año 2013 y consiste en el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores⁸. Siendo una modalidad con mayores requisitos y debiendo contar con un acuerdo entre las partes.

⁸ Artículo 2° de la Ley N° 30036 – Ley del Teletrabajo.

En el año 2020, el llamado trabajo remoto tuvo su aparición mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto Supremo N° 010-2020 y la Resolución Ministerial N° 072-2020 TR, que básicamente nos indica que dicha forma de trabajo consiste en que el trabajador pueda prestar servicios de manera subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita⁹. Esto no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos (internet, telefonía u otros), sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores.

Cabe señalar que, teniendo como figura al teletrabajo, la flexibilizó creando al trabajo remoto y creándole sus propias reglas. Encontrándose dicha modalidad de trabajo aplicable tanto a los trabajadores del sector público y privado, extendiendo de paso su regulación bajo modalidades formativas o análogas. Otorgándole al empleador la función de identificar que trabajador puede efectuar sus labores desde su hogar o lugar de confinamiento y le informará a éste, el lugar donde llevará a cabo sus funciones.

Asimismo, tendrá la tarea de identificar a los trabajadores que pertenezcan al grupo de riesgo, los cuales se encuentran comprendidos en la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA¹⁰, debiéndose de esa forma dar prioridad, en dichos casos, a la realización del trabajo remoto y de no ser posible otorgar la licencia con goce de haber sujeta a una compensación, con la salvedad que se pueda dejar sin efecto dicha compensación si el empleador así lo decide.

Es importante, recalcar que el trabajo remoto no afecta el vínculo laboral, ni mucho menos varía la remuneración. Así es necesario que, en el desarrollo de esta modalidad de trabajo, el empleador deba preservar el principio de prevención al informar a sus trabajadores cuales son las medidas para eliminar y reducir los riesgos laborales, siendo uno de ellos el *Hostigamiento Sexual laboral*, como ya se ha mencionado anteriormente. Es decir, es necesario que los empleadores pongan en práctica medidas para prevenir y fomentar la concientización en sus trabajadores respecto a las situaciones de hostigamiento sexual que puedan desarrollarse en un

⁹ Artículo 16° del Decreto de Urgencia N° 026-2020.

¹⁰ Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores.

trabajo a distancia, por ello dicha situación debería formar parte del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Hoy en día, vivimos en un mundo cada vez más digitalizado. Por ello, la OIT manifiesta que nos encontramos ante un aumento de la presencia y el uso de la computación, así como las de aplicaciones en la web en diferentes plataformas para facilitar el acceso remoto y el trabajo en colaboración. Pues con el comienzo de la pandemia, el ritmo de la digitalización se ha visto acelerado, debido a que, la adopción por parte de las empresas de tecnologías digitales ha dado lugar a un aumento de oportunidades para que los empleados o trabajadores sigan realizando sus actividades laborales desde casa (2020, p. 8)¹¹. Ello puede ser observado en el trabajo remoto, en el cual se aprecia muchas oportunidades y facilidades para la realización continua de las labores; sin embargo, también conlleva varios riesgos, debido a que lamentablemente en este espacio de la tecnología puede surgir también un espacio para el hostigamiento sexual laboral (Vinatea & Toyama, 2020).

Por ello, debemos tener presente que para que se produzca un hecho de hostigamiento sexual en el trabajo, no se requiere siempre que dos personas estén dentro del mismo espacio. Hoy en día, únicamente se requiere alguna forma o medio de comunicación para que dicho acto se configure, lo cual implica que dicha forma puede ser de manera presencial como virtual, a través de las TIC.

En relación a ello, es importante indicar que el hecho que nos encontremos en una situación de pandemia, la cual conlleva a un estado de distanciamiento social, no quiere decir que la realización de dichos actos de hostigamiento sexual se vea disminuido pues como se ha indicado ya, la configuración del acto en mención no solo se realiza físicamente sino de manera virtual. Además, como se puede apreciar, las medidas de distanciamiento social generadas por el estado de emergencia sanitaria debido a la Covid-19, no han sido un factor determinante para que los actos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral desaparezcan pues como se observa en el siguiente cuadro, la cantidad de denuncias registradas mediante el aplicativo de Hostigamiento Sexual Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se ha visto

¹¹ Manifestado en la Guía Práctica *“El teletrabajo durante la pandemia de covid-19 y después de ella”* del año 2020. Elaborado por la Organización Internacional del Trabajo.

incrementado en más del 100% de las denuncias registradas antes del estado de emergencia sanitaria.

Fecha	Cantidad total de denuncias registradas en el aplicativo de Hostigamiento Sexual Laboral
Del 18.11.2019 al 15.03.2020	126
Del 16.03.2020 al 31.12.2020	313

Fuente: Observatorio Nacional de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Asimismo, dicho incremento de denuncias sobre el hostigamiento sexual laboral es corroborado también por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL al indicar que el número de denuncias presentadas durante todo el 2020¹² ha incrementado en un 400% con relación a las denuncias presentadas durante el 2019¹³. Es decir que, en el año 2020, SUNAFIL resolvió 484 órdenes de fiscalización sobre hostigamiento sexual y actos de hostilidad en los centros de trabajo; mientras que, en el año 2019 recibió 96 denuncias por casos de hostigamiento sexual laboral. Tomando como referencia dichas estadísticas, podemos decir que pese a la nueva realidad en la cual nos encontramos, pareciera que las conductas vinculadas al acoso sexual laboral no han desaparecido, sino que solo se han transformado para presentarse de diversas maneras, la cuales no requieren de la cercanía o del contacto entre los sujetos.

En tal sentido, manifestamos al igual que Cecilia Calderón, que la posibilidad de hacer uso de tecnologías de la comunicación como el medio a través del cual se canaliza un acto de hostigamiento sexual no es algo exclusivo del contexto de la pandemia, sino que ha existido desde la fecha en que se desarrollaron dichas herramientas: en efecto, el envío de correos electrónicos o mensajería instantánea (WhatsApp, Telegram, Microsoft Teams, Jabber, etc.), la realización de llamadas o el envío virtual de imágenes y audios, existe desde hace mucho

¹² Nota de prensa publicada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, el pasado 25 de agosto de 2020. De plataforma digital única del Estado peruano. Sitio Web: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/295647-sunafil-resolvio-484-ordenes-de-fiscalizacion-este-2020-sobre-hostigamiento-sexual-laboral-y-actos-de-hostilidad>

¹³ Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (2020). De plataforma digital única del Estado peruano. Sitio Web: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/219095-sunafil-recibio-cerca-de-100-denuncias-durante-el-2019-por-hostigamiento-sexual-en-centros-de-trabajo>

tiempo y su aparición en casos de hostigamiento sexual no es privativa de los ambientes de trabajo remotos que ha generado el Covid-19. (2020, p. 203). Pues, si un trabajador envía a otro correos electrónicos o mensajería instantánea con imágenes con connotación sexual, podemos decir que estamos ante conductas o comportamientos que califican como hostigamiento sexual en el trabajo, aun cuando las partes se encuentren realizando sus labores de manera remota.

En situaciones como estas, en las cuales la interacción, comunicación y relación que solían mantenerse entre las personas se ha visto limitada debido al distanciamiento social, se piensa que existe una mayor exposición al uso de las TIC, lo cual llega a ser un medio por el cual se produce el acto de hostigamiento sexual laboral, debido a que los trabajadores podrían ser víctimas al recibir mensajes, videollamadas, correos con contenido o connotación sexual. Por ello, los correos, capturas de pantalla, audios, videos, etc., son tomadas como prueba pues, a sabiendas que, al contar con las plataformas y aplicaciones virtuales, estas pueden archivar o guardar de manera automática dichas pruebas que podrían llegar a servir como medios probatorios para probar un hecho de hostigamiento sexual laboral remoto.

Como ya se ha mencionado el hostigamiento sexual laboral tiene un impacto en la salud a través de repercusiones psíquicas que pueden ser ansiedad, depresión, sentimientos de baja autoestima, etc.; como físicas. En otras palabras, dichos sucesos constituyen un riesgo evidente para la seguridad y salud en el trabajo. Debido a ello, es que el Convenio 190 de la OIT incorpora el tema de la prevención del hostigamiento sexual en un enfoque de seguridad y salud en el trabajo, aspecto que es poco desarrollado en nuestra legislación (Calderón:2020).

Frente a estos actos de acoso sexual en el trabajo debe evaluarse las reglas de prevención y sanción pensadas en trabajo remoto pues serán de bastante ayuda para el empleador al enfrentar esta problemática. Una de las medidas preventivas que podría darse es el otorgar medidas de protección a favor del o la denunciante, o testigos, incluso si se dicho sucesos se dan durante la relación del trabajo remoto. Otra medida de prevención sería el tomar acciones internas como el bloquear los correos y chats de la empresa entre las partes que están siendo involucradas en estos actos que atentan contra la dignidad de la víctima. Por ello, es que se deben adoptar políticas, en las cuales exijan a los empleadores a identificar cuáles son los peligros y evaluar los riesgos del hostigamiento sexual dentro del ámbito laboral, incorporándolos en el IPER (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgo) de cada trabajo.

En el contexto del Covid-19 se pone en relevancia lo pertinente que es el Convenio 190 de la OIT pues es una norma base para combatir el ciberacoso que se ha visto incrementado, siendo usado en las personas que se encuentran realizando el trabajo desde casa utilizando las TIC, y al igual que la OIT consideramos que si el teletrabajo (llamado en nuestra legislación *trabajo remoto*) puede reducir las formas de violencia o acoso que requieren contacto personal, sus modalidades pueden llegar a conducir a un mayor riesgo de violencia y acoso que le facilita la entrada al mundo tecnológico.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que, el hostigamiento sexual no solo es una amenaza para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, sino que, puede llegar a constituir una violación a los derechos humanos siendo incompatibles con los conceptos de trabajo seguro y trabajo decente, tal como lo indica la OIT en la reciente publicación “*Entornos de Trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*”.

2. Capítulo 2: Configuración y aplicación del hostigamiento sexual durante la época del distanciamiento social

2.1. La configuración del hostigamiento sexual

Como ya se ha explicado a lo largo de la presente investigación, el hostigamiento sexual laboral es una forma de violencia que vulnera diversos derechos fundamentales, siendo uno de ellos la dignidad de la persona, llegando a afectar su integridad física, psíquica y moral. Dichas conductas que podrían configurar el hostigamiento sexual laboral pueden según lo señala la Defensoría del Pueblo en el Informe de Adjuntía N° 007-2018-DP-ADM, clasificarse de la siguiente manera:

- ✓ Conducta física: Violencia física, tocamientos y acercamientos innecesarios
- ✓ Conducta verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual y llamadas telefónicas ofensivas.
- ✓ Conducta no verbales: silbidos, gestos de connotación sexual y presentación de objetos pornográficos.

Asimismo, la defensoría adjunta un cuadro elaborado por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, sobre las conductas que califican como acoso u hostigamiento sexual laboral, las cuales son:

Cuadro N° 1

Conductas que califican como acoso u hostigamiento sexual laboral

• Solicitud de favores sexuales a cambio de algún beneficio.
• Tocamientos no deseados, el inclinarse sobre otra persona, arrinconarla o pellizcarla.
• Miradas o gestos sexuales.
• El envío de correos o material de naturaleza sexual, o llamadas telefónicas.
• Repetidas invitaciones a citas que son rechazadas.
• Bromas, chistes, comentarios o preguntas de naturaleza sexual no deseadas.
• Referirse a una persona adulta como niña, niño, bombón, muñeca, muñeco, bebé o cariño.
• Silbarle a alguien.
• Cambiar los temas de discusión laborales a temas sexuales.
• Narrar historias de naturaleza sexual.
• Preguntar sobre las fantasías, historia o preferencias sexuales de la persona.
• Preguntas personales sobre la vida social y/o sexual.
• Comentarios sexistas sobre la ropa, el cuerpo o la imagen de una persona.
• Esparcir rumores o decir mentiras sobre la vida personal de una persona.
• Masajes en el cuello.
• Tocar el cuerpo, cabello o ropa de otra persona.
• Dar regalos personales.
• Seguir a una persona.
• Abrazar, tocar, besar a una persona.
• Pararse muy cerca de otra persona.
• Quedarse mirando a alguien persistentemente.

Fuente: Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo

Además, de manera expresa la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en el artículo 6° señala que el hostigamiento sexual se expresa a través de las siguientes conductas:

- ✓ Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- ✓ Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
- ✓ Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- ✓ Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- ✓ Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo
- ✓ Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4^o¹⁴ de la ley.

¹⁴ En el cual se define el concepto de hostigamiento sexual, como 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.

Dichas situaciones que configuraban estos actos de hostigamiento sexual laboral se han venido presentando desde antes de que en el mundo y en nuestra normativa peruana sean reguladas o por lo menos sean vistas como una conducta que denigra la dignidad de la persona que viene recibiendo dichos actos, que por lo general son las mujeres.

Pero, estas situaciones no han ido disminuyendo, sino que por el contrario han ido en aumento e incluso han evolucionado pues como ya se ha indicado estos actos de acoso sexual en una relación laboral no se han frenado desde que inició la pandemia debido al Covid-19, sino que por el contrario ha ido en aumento, pues como lo indica la Defensoría del Pueblo en su portal Web, Servir advirtió un aumento del 31% de los casos en el 2020 con respecto al año anterior, y en enero de 2021, ya se reportaron más denuncias. Asimismo, respecto al Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, entre el 2019 y enero de 2021, se reportaron 101 sanciones por este tema: 42 destituciones y 59 suspensiones.

Por otro lado, el servicio “trabaja sin Acoso” del MTPE, desde el 15 de octubre del 2018 al 30 de diciembre de 2020, registró 156 casos de esta forma de violencia y 306 orientaciones a nivel nacional.

Al respecto, la Defensoría manifiesta que se han presentado nuevas formas de realizar hostigamiento sexual en el contexto del trabajo remoto, pues muchas de estas conductas se vienen realizando a través de medios digitales, como correo electrónicos, videollamadas, aplicaciones de mensajería, etc. Incluso, manifestaciones como la difusión de imágenes de contenido sexual a través de estos medios están configurados como delitos en el Decreto Ley N° 1410.

Un claro ejemplo de cómo es que se podrían manifestar estas nuevas formas de acoso sexual laboral durante la realización del trabajo remoto, lo encontramos en un caso que fue llevado hasta el Tribunal de Servir y en donde las capturas de mensajes de WhatsApp sirvieron para acreditar el hostigamiento sexual laboral.

Mediante Resolución N° 000410-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 26 de febrero de 2021, el Tribunal del Servicio Civil confirmó la sanción impuesta a un servidor por haber vulnerado el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Toda vez que la conducta, fue comprobada gracias a los chats de la aplicación de mensajería electrónica

Whatsapp, pues se advirtió que el servidor utilizó expresiones que no son acorde a una relación de trabajo. Argumento reflejado en el fundamento 39 de la resolución pues se indica que, del análisis de las conversaciones por vía Whatsapp se advierte que el impugnante utiliza expresiones como: “(...) Te quisiera dar un fuerte abrazo (...), será un abrazo que te rompa todos lo huesitos (...), ¡(...) Muchísimas gracias mi peque!!!, P.D. te extraño! (...), ¡Trabaje mucho preciosa, Que linda eres! (...), (...) No es amabilidad es ¿?, Tu periodo te ha dado un brillo espectacular (...), (...) Gracias por tu compromiso allí, si ese mismo compromiso hubieses tenido conmigo ... Otra sería nuestra historia, pero tu decidiste irte por otro lado ... vez y acabaste no tan bien, ¿Pero mis?? Por ti siguen siendo ojos de (...), (...) me aceptarías un almuerzo una cena un vino o algo que compartir, (...) sino llegas en 3 minutos te chapo ah (...), saludos a la suegra (...), etc. De modo que, en el presente caso al existir las imágenes de las conversaciones vía Whatsapp contrastadas con los testimonios de la agraviada, para la sala quedó acreditada la falta cometida.

Si bien, los hechos del presente caso se dieron antes del inicio de la pandemia, es de vital importancia, debido a que podría ser un ejemplo referente para explicar cómo es que utilizando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), en este caso la aplicación de mensajería WhatsApp, se configura un acto de hostigamiento sexual, que tranquilamente puede, sino es que ya está sucediendo, realizarse durante el desarrollo del trabajo remoto.

Es importante además indicar que el hostigamiento sexual tiene un gran impacto en la salud psicológica y física de quien recibe estos actos. Pues como lo indica la Defensoría del Pueblo “entre las consecuencias que pueden darse en la salud mental, se pueden presentar reacciones relacionadas al estrés, el mismo que a su vez puede conducir a desarrollar trastornos fisiológicos, psicológicos e incluso psiquiátricos como situaciones de depresión. (...) incluso pueden perder interés en el desarrollo de sus labores y su productividad se ve afectada, además de considerar constantemente la idea de cambiar de trabajo.”

Cuadro N° 2
Impacto que produce el hostigamiento sexual en las víctimas

Salud		Trabajo	Familia
Física	Psicológica		
Trastornos de sueño	Agresividad	Discriminación laboral	Mala comunicación
Dolor de cabeza	Insomnio		
Posible abuso de alcohol y drogas	Ansiedad	Disminución de la productividad	Tensión
Trastornos gastro-intestinales			
Tensión muscular	Depresión		
Reacciones alérgicas			
Llanto y sollozos	Estados de nerviosismo	Segregación ocupacional	Irritabilidad
Evidente crisis de nervios	Culpa		
Temblor		Humillación	Desempleo
Náuseas			
Sudor en las manos			
Ansiedad	Sentimientos de baja autoestima	Deterioro de la calidad de vida	
Irritabilidad	Estado de permanente tensión emocional		

Fuente: OIT. Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Acoso sexual en el Trabajo.

Elaboración: Defensoría del Pueblo

Muestra de ello, es el caso Iveco, una empresa donde una de sus trabajadoras agotada, angustiada, hostigada e impotente al no poder frenar la creciente burla de sus compañeros de trabajo tras la difusión por WhatsApp de un video de contenido sexual en el que aparecía, decidió poco después de haberlo puesto en conocimiento de la dirección de la empresa, quitarse la vida, a fin de acabar con este sufrimiento, con el cual “ya no podía más”, aunque con ello causara un sufrimiento en su esposo e hijos. Cabe indicar que dicha trabajadora mantuvo una reunión con la dirección de Recursos Humanos de la empresa, en la cual contó todo lo que estaba ocurriendo, sin embargo, la empresa contestó que era un tema personal y no laboral, proponiéndole, por el contrario, un cambio de sección o una baja. Ante ello, uno de los sindicatos de la empresa acudió a la autoridad laboral porque aseguró que la dirección de la empresa no aplicó el protocolo que tiene para la prevención del acoso sexual en el trabajo después de que la trabajadora denunciara la situación que está pasando ante Recursos Humanos de la empresa, a sabiendas que el protocolo de Iveco considera acoso expresamente el uso de “imágenes de contenido sexualmente explícito” y establece la obligación de la empresa a actuar ante estos casos de abuso.

El caso mencionado, es un claro ejemplo de que, si no se pone un alto a las conductas de acoso sexual que suceden en un ambiente laboral, las consecuencias de ello pueden terminar en muerte, debido a toda presión, estrés, ansiedad, humillación, culpabilidad, etc., que llega a sentir la persona que está siendo víctima de dichas conductas que terminan denigrando su dignidad de ser humano.

Ahora bien, ¿cómo podemos frenar el hostigamiento sexual laboral?, según Pamela Navarro en una entrevista para el portal web LexLatin, manifiesta que la capacitación es nuestro mejor aliado pues no es suficiente contra con una política clara contra el hostigamiento sexual, donde se garantice la objetividad, imparcialidad y confidencialidad de la investigación de denuncias, sino que de forma adicional hay que brindar capacitaciones a los trabajadores, para poder sensibilizarlos sobre la importancia de mantener una relación laboral basada en el respeto. Siendo necesario incluso, hacerse extensivo al personal de terceros, a los cuales debemos solicitarles las constancias de capacitación y aprobación del sistema contra el acoso sexual.

Pues al igual que Pamela Navarro, considero que solo en un lugar de trabajo donde el tema del hostigamiento sexual no sea un tema tabú y se pueda conversar de ello libremente, respecto a los actos que nos hacen sentir incómodos podremos crear una verdadera cultura contra el acoso sexual laboral, donde todos sepamos que se nos valora por nuestra capacidad profesional y no por ser parte de un género en particular; sin olvidarse que la lucha contra el hostigamiento sexual es una tarea que debe desarrollarse en conjunto y no solo debe recaer en el empleador.

2.2. La aplicación de los mecanismos de tutela de derecho: inspección de trabajo y proceso judicial

En el presente punto, trataremos los problemas que surgen en el sistema Inspectivo y poder judicial en materia de hostigamiento sexual en el trabajo, pues como mecanismos de tutela de derechos que el Estado pone a disposición de los ciudadanos en la búsqueda de protección cuando consideran se han lesionado o se han puesto en peligro la vigencia de sus derechos sociolaborales, ya que éstos deben brindar protección a los derechos fundamentales, específicamente el de dignidad e integridad de los trabajadores, los cuales se ven mayormente afectados en una situación de acoso sexual laboral.

Primero pasaremos a desarrollar, el sistema Inspectivo, el cual está a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, SUNAFIL), la cual se encuentra adscrita al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), siendo encargada de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo por parte de los empleadores; además, brinda medidas, mecanismos y procedimientos necesarios para la protección de los derechos fundamentales y constitucionales de los trabajadores; elaborando así un sistema normativo de prevención, protección y sanción como respuesta a las situaciones de acoso sexual que se da en una relación laboral.

Siendo SUNAFIL, la institución encargada de fiscalizar el cumplimiento de la normativa establecida contra el hostigamiento sexual laboral y en proteger los derechos de la dignidad e integridad de los trabajadores, a través de las medidas de protección y prevención en contra de estos comportamientos, es necesario analizar los problemas que se podrían presentar en el procedimiento administrativo iniciado por esta institución.

Respecto a ello, es importante mencionar que SUNAFIL para cumplir con todas sus funciones, y siendo la fiscalización una de ellas, cuenta con un número limitado de inspectores para poder atender todas las denuncias en materia laboral, entre las cuales, se encuentra el hostigamiento sexual en el trabajo. Además, tal como lo manifiesta Melina Céspedes (2021:15), esta institución delegó la facultad de investigación de estas denuncias al comité de investigación de hostigamiento sexual que debe existir en cada empresa, quienes en el plazo de un máximo de quince (15) días calendario de conocido los hechos, deberá investigar y emitir su informe final, siendo los mismos trabajadores de la empresa quienes realicen la investigación de cada caso.

Asimismo, cabe mencionar que las personas acuden a SUNAFIL con la idea de que será esta institución quien lleve a cabo la investigación de la denuncia que presentan por hostigamiento sexual, pues al ser un ente fiscalizador les da la confianza de presentar las denuncias o quejas a los trabajadores pero sin embargo, ésta no es quien lleva a cabo dicha investigación, ya que cumple con notificar la denuncia al empleador y es este quien dará inicio a todo el procedimiento, quedando SUNAFIL como un observador, al solo encargarse de verificar el cumplimiento de los plazos establecidos en la norma, otorgamiento de medidas de protección a favor de los trabajadores, entre otros. Por lo cual, un mecanismo encargado de lograr garantizar sus derechos a los trabajadores termina siendo una pesadilla, pues la actuación de

SUNAFIL en los actos de hostigamiento sexual en una relación de trabajo es pasiva , pues desde mi punto de vista considero que éste debe tener un rol más activo, pues no solo debe supervisar sino que debe actuar, participar en la investigación, involucrándose más con cada caso para que de esa manera se pueda garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.

Además, cabe recalcar que así la empresa no llegue a acreditar cumplir con sus obligaciones en materia de acoso sexual laboral, SUNAFIL no ingresará en la investigación de la denuncia de hostigamiento sexual en el trabajo, lo cual es grave pues como lo indica Melina Céspedes (2021:17) no se estaría cumpliendo con proteger el derecho constitucional a la dignidad e integridad de los trabajadores, comprobándose una vez más su poco actuar; por el contrario, lo que estaría generando SUNAFIL con su actuar pasivo es que los trabajadores que vean algo innecesario recurrir a dicha entidad a denunciar la gravedad de estos hechos pues al final muchas veces no velan por sus derechos pues se atan las manos y sirven de veedores ante las actuaciones de la comisión de investigaciones de la empresa que en la mayoría de los casos no hacen nada.

Aunado a ello, cabe recalcar que si eso pasaba desde antes de la pandemia, cuál podría ser la garantía para que los trabajadores que durante la realización del trabajo remoto que sufren de hostigamiento sexual laboral, recurran a esta entidad para denunciar lo que estaría ocurriendo en su empresa, durante las realizaciones de las labores desde casa mediante una pantalla o en la misma empresa, pues estos cumplirán con remitir su caso a su empresa y observará si la empresa cumple o no con realizar las actuaciones de investigación pertinente y en el tiempo prudente, caso contrario igual no podría intervenir y poder este llevar a cabo las investigaciones, lo cual estaría dejando en el abandono a los trabajadores que lo único que buscan es salvaguardar sus derechos humanos laborales, al buscar desempeñar sus labores en un lugar de trabajo donde el clima laboral sea adecuado y sano, pues donde las conductas de los otros no pongan en peligro su vida, salud y bienestar psicosocial.

Por último, analizaremos la problemática entorno al hostigamiento sexual laboral en el marco del Poder Judicial. Respecto a ello, cabe indicar que existe un tema realmente preocupante pues la escases de denuncias sobre acoso sexual en el ámbito laboral nos deja atados de manos para poder realizar un análisis crítico respecto a ello, pero si tenemos en cuenta la información plasmada por la Defensoría del Pueblo en el Informe de Adjuntía N° 007-2018-DP/ADM del

año 2018, podemos llegar a la conclusión de cuáles serían estas razones. Pues en el 2008, la Defensoría del Pueblo solicitó al Poder Judicial, Ministerio Público y Gobiernos regionales, le brinde la información respecto a cuáles serían el número de quejas reportadas, de procesos y de resoluciones entorno a los casos de hostigamiento sexual laboral, lo cual dicha información se encuentra recopilada en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 5

Casos de hostigamiento sexual denunciados en las entidades supervisadas

Gobierno Regional		Poder Judicial	Ministerio Público
Cajamarca	Se registraron dos casos con tres víctimas del sexo femenino, que fueron declarados improcedentes por presentarse fuera del plazo establecido legalmente.	Solo se registró un caso, donde la sanción fue la suspensión sin goce de haber al denunciado por 15 días.	No se registraron denuncias.
Callao	Se registró un solo caso denunciado por una trabajadora, donde el agresor fue sancionado con una amonestación escrita.	Se registraron dos casos en proceso de investigación en agravio de dos mujeres.	No se registraron denuncias.
Huancavelica	No se registraron denuncias	No se registraron denuncias	Se presentaron tres casos en agravio de tres mujeres. Una de las denuncias fue archivada por desistimiento por parte de la víctima y los otros dos fueron archivados por falta de medios probatorios.
Huánuco	No se registraron denuncias	No se registraron denuncias	Se registró un solo caso, que se encuentra en proceso de investigación.
La Libertad	Se registró un solo caso, sin mayor información	No se registraron denuncias	No se registraron denuncias
Moquegua	No hay información	No se registraron denuncias	Se registró una sola queja presentada por una trabajadora, la que fue archivada.
Pasco	No se registraron denuncias	No se registraron denuncias	Se registraron dos denuncias interpuestas por trabajadoras. Ambas fueron desestimadas por falta de pruebas
Piura	No se registraron denuncias	No se registraron denuncias	Se registraron dos casos en proceso de investigación.
San Martín	Se registró un solo caso que fue archivado por falta de pruebas	No hay información	Se registró un caso en investigación.
Ucayali	No se registraron pruebas	Se registraron dos casos en agravio de dos trabajadoras. No se dio mayor información.	No hay información

Fuente: Oficinas de respuesta a solicitud de la Defensoría del Pueblo.

Elaboración: Defensoría del Pueblo

Al respecto, se observa que, de la información consignada en el cuadro, existe una escasa cantidad de casos denunciados e investigados, lo cual es muy preocupante, pues de las tres entidades supervisadas solo existen dos casos donde el denunciado recibió una sanción; una de ellas fue una suspensión laboral sin goce de haber por 15 días y la otra consistió en una amonestación escrita.

Ello nos demuestra que la escases de denuncia puede deberse al temor de las represalias o porque la institución no cuenta con los mecanismos necesarios que permitan visibilizar y sancionar estos casos de manera oportuna y eficaz; incluso, me atrevería a decir que también podría deberse a una falta de información en el sentido que existen muchas víctimas de hostigamiento sexual laboral que no saben cuáles son las situaciones, circunstancias o hechos que encajan dentro de esta conducta pues muchas veces estas actitudes son vistas de manera “común y normal”.

Otro resultado, que desalienta es ver la cantidad de los pocos casos denunciados que fueron archivados por falta de pruebas. Pues como se recuerda muchas veces estas situaciones se dan cuando ambas partes se encuentran solas o ante muy pocos testigos lo que imposibilita que se tengan existencia de pruebas físicas o testimonio de terceros, como grabaciones o fotografías, por lo cual sería bueno hoy en día que en las capacitaciones que se brinden sobre Hostigamiento sexual laboral se informe que las capturas de WhatsApp, correos electrónicos, grabaciones, mensajes de textos, incluso grabaciones de video llamadas, etc., donde se pueda comprobar actos de acoso sexual en el ámbito laboral, también será tomado como medio probatorio.

Conclusiones

Un gran problema que se ha podido observar es que el hostigamiento sexual en el trabajo es una situación que se ha venido dando desde hace muchos años atrás, siendo en muchos casos ignorado y/o tolerado o apoyado de manera implícita por muchos de nosotros; no encontrándose aún la medida o medidas adecuadas para frenar dicho hostigamiento.

Además, cabe mencionar que el acoso sexual laboral es visto como una forma de violencia que se da en función al género, es decir, tanto en mujeres como varones, siendo que en la mayoría de los casos son las mujeres las principales víctimas que enfrentan con mayor frecuencia dicha situación, ya que son las más vulnerables o se encuentran en posiciones de menor poder o

jerarquía. Asimismo, podemos decir que el acoso sexual laboral es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, que llegan a constituir un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral, pues como lo indica Piotrkowski, en algunas situaciones llega a convertirse en un factor de estrés que supone una amenaza para la integridad y seguridad psicológica y física de la mujer, pues ésta tiene poco control debido al riesgo de represalias y el miedo a perder su medio de sustento.

Aunado a ello, es importante señalar que existen diversas definiciones respecto al acoso u hostigamiento sexual en el trabajo, sin embargo, se puede concluir que es una conducta de naturaleza o carácter sexual o sexista que no es deseada o no es bienvenida por la persona que lo recibe y que puede llegar a ser ofensivo e incluso puede afectar de manera negativa la situación y las condiciones laborales de la víctima.

Igualmente, observamos que el acoso sexual laboral puede darse de manera física, verbal y no verbal; así como también puede darse a través de un *chantaje*, es decir, cuando se sitúa a la víctima en una situación condicional con relación a la obtención u otorgamiento de algún beneficio laboral a cambio de favores o comportamiento de connotación sexual; y en un *ambiente hostil de trabajo*, cuando la conducta hacia a la víctima genera situaciones humillantes, ofensivas u hostiles, interfiriendo con el desempeño de la víctima en su ámbito laboral.

Debe indicarse que, la problemática que hemos abordado en el presente trabajo tiene incidencia tanto a nivel laboral como internacional pues se vincula con los tratados de derechos humanos. En el ámbito internacional, uno de los convenios base para abordar la problemática es el Convenio N° 111 de la OIT, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), el cual fue adoptado y ratificado por el Perú (encontrándose obligado a respetarlo), cuya finalidad es eliminar cualquier tipo de discriminación en el empleo y ocupación, promovándose la igualdad de oportunidades y de trato respecto de las personas, eliminando distinciones basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social; convenio que si bien no está exclusivamente destinado a las mujeres de manera general, podemos decir que una de sus finalidades principales es proteger los derechos de las mujeres trabajadoras en diversas situaciones, siendo el hostigamiento sexual, una de esas situaciones, que muchas mujeres enfrentan en el ámbito laboral.

Posterior al convenio antes mencionado, en el año 2019, se adoptó un nuevo convenio (Convenio N° 190 de la OIT, sobre la violencia y acoso) y una nueva recomendación (Recomendación N° 206), proporcionando ambos instrumentos normativos un marco claro para la adopción de medidas y brinda la posibilidad de forjar un futuro del trabajo sobre la base de la dignidad y el respeto, exento de violencia y acoso. Pues, se indica que dicho convenio ha tenido en cuenta que el trabajo no siempre se realiza actualmente en un lugar físico específicamente, por ello que sus disposiciones abarcan las comunicaciones que tienen lugar mediante las TIC.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que, si bien el Convenio 190 no ha sido aún ratificado por el Perú, ello no significa que no resulte vinculante para nuestro país, pues se debe tener presente que el Convenio 111 es un convenio fundamental al cual el Perú sí está ratificado, manteniéndose de obligatorio cumplimiento el respeto por este instrumento, y del cual surge este nuevo convenio, el cual es de suma importancia ya que servirá como guía al momento de actuar ante un hecho de hostigamiento sexual laboral, más aún en la situación por la cual estamos atravesando.

Al igual que en el ámbito internacional, en la normativa interna también se cuenta con algunos instrumentos normativos que regulan el hostigamiento sexual en una relación laboral, uno de esos instrumentos es la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual (Ley N° 27942) y su reglamento, en la cual se mantuvo vigente la definición de hostigamiento sexual hasta el año 2018, teniendo como característica para la configuración del acto, la reiteración de la conducta, la necesidad de rechazo por parte de quien recibe esta conducta y que existe una jerarquía o relación de autoridad entre el hostigador y el hostigado; característica que hoy en día ya no es necesaria que se configure, pues como ya se ha mencionado, para que se configure dicha acción solo bastaba que la conducta alegada no haya sido deseada por la persona a la que se le dirigió el acto, creando un ambiente hostil e intimidatorio.

Durante el año 2020, debido a la propagación del Covid-19 como pandemia, en nuestro país surgieron muchas variaciones a nivel de las relaciones laborales, siendo uno de los cambios que se les faculta a los empleadores del sector tanto privado como público, a modificar el lugar de prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, con la finalidad de evitar que este virus se siga propagando en nuestro país, pero más allá de ello, se da porque de esa forma los empleadores estarían protegiendo a sus trabajadores de contagiarse

de dicha enfermedad por el hecho de cumplir con sus prestaciones laborales, es decir se estaría protegiendo la salud pública que debido a la coyuntura se encontraría en riesgo.

Es en este contexto donde surge la principal problemática que se ha podido detectar, el hostigamiento sexual durante la realización del trabajo remoto. Pero ¿en qué consiste el trabajo remoto? es una forma de trabajo, la cual consiste en que el trabajador pueda prestar servicios de manera subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita; no encontrándose limitado al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos (internet, telefonía u otros), sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores.

Teniéndose en cuenta lo manifestado hasta el momento, debemos indicar que hoy en día vivimos en un mundo más digitalizado, es decir, nos encontramos ante un aumento de la presencia y el uso de la computación, así como las de aplicaciones en la web en diferentes plataformas para facilitar el acceso remoto y el trabajo en colaboración; situación que durante la pandemia no ha dejado de acelerar, pues muchas empresas se han visto en la necesidad de utilizar las tecnologías digitales, lo que ha dado lugar a un aumento de oportunidades para que los empleados o trabajadores sigan realizando sus actividades laborales desde casa. Sin embargo, como se ha demostrado en el presente trabajo, el uso de las tecnologías ha conllevado oportunidades y facilidades para el desarrollo de sus labores, pero también ha conllevado riesgos, pues como lo señala Vinatea & Toyama, lamentablemente en este espacio de la tecnología puede surgir también un espacio para el hostigamiento sexual laboral.

Pues se debe tener presente que, para que se produzca un acto de acoso sexual laboral, solo se requiere alguna forma o medio de comunicación para que dicho acto se configure, lo cual implica que dicha forma puede ser de manera presencial como virtual, a través de las TIC; por lo cual se concluye que a pesar que, nos encontremos en una situación de pandemia, la cual conlleva a un estado de distanciamiento social, no quiere decir que la realización de dichos actos de hostigamiento sexual se vea disminuido pues como se ha indicado ya, la configuración del acto en mención no solo se realiza físicamente sino de manera virtual.

Asimismo, queda demostrado que las medidas de distanciamiento social generadas por el estado de emergencia sanitaria debido a la Covid-19, no han sido un factor determinante para que los actos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral desaparezcan, pues la cantidad de denuncias registradas han ido en incremento en más del 100% de las denuncias antes registradas cuando no había estado de emergencia sanitaria.

Otro hecho, que se ha podido comprobar es que el uso de tecnologías de la comunicación como medio a través del cual se canaliza un acto de hostigamiento sexual no es algo exclusivo del contexto de la pandemia, sino que ha existido desde la fecha en que se desarrollaron dichas herramientas: en efecto, el envío de correos electrónicos o mensajería instantánea (WhatsApp, Telegram, Microsoft Teams, Jabber, etc.), la realización de llamadas o el envío virtual de imágenes y audios, existe desde hace mucho tiempo y su aparición en casos de hostigamiento sexual no es privativa de los ambientes de trabajo remotos que ha generado el Covid-19. (2020, p. 203). Sin embargo, se debe recalcar que es en una situación de cuarentena en la cual suelen haber más casos de actos de acoso sexual laboral de lo que normalmente podría ocurrir en otras circunstancias.

Aunado a ello, se concluye que, si un trabajador envía a otro correos electrónicos o mensajería instantánea con imágenes con connotación sexual, podemos decir que estamos ante conductas o comportamientos que califican como hostigamiento sexual en el trabajo, aun cuando las partes se encuentren realizando sus labores de manera remota. Por ello, los correos, capturas de pantalla, audios, videos, etc., son tomadas como prueba pues, a sabiendas que, al contar con las plataformas y aplicaciones virtuales, estas pueden archivar o guardar de manera automática dichas pruebas que podrían llegar a servir como medios probatorios para probar un hecho de hostigamiento sexual laboral remoto.

Es en este contexto de Covid-19, donde se pone en relevancia lo pertinente que es el Convenio 190 de la OIT pues es una norma base para combatir el ciberacoso que se ha visto incrementado, siendo usado en las personas que se encuentran realizando el trabajo desde casa utilizando las TIC.

Asimismo, debemos indicar que al configurarse el hostigamiento sexual se estaría vulnerando diversos derechos fundamentales, siendo uno de ellos la dignidad de la persona, llegando a afectar su integridad física, psíquica y moral. Estas vulneraciones no han ido disminuyendo, sino que, con la realización del trabajo remoto han ido en aumento; un ejemplo claro de cómo

es que se podrían manifestar estas nuevas formas de acoso sexual laboral durante la realización del trabajo remoto, lo encontramos en un caso que fue llevado hasta el Tribunal de Servir y en donde las capturas de mensajes de WhatsApp sirvieron para acreditar el hostigamiento sexual laboral. Cabe indicar que si bien fue un caso que se dio antes de pandemia, es de vital importancia, debido a que podría ser un ejemplo referente para explicar cómo es que utilizando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), en este caso la aplicación de mensajería WhatsApp, se configura un acto de hostigamiento sexual, que tranquilamente puede, sino es que ya está sucediendo, realizarse durante el desarrollo del trabajo remoto.

Otro ejemplo es el caso Iveco, donde una de sus trabajadoras agotada, angustiada, hostigada e impotente al no poder frenar la creciente burla de sus compañeros de trabajo tras la difusión por WhatsApp de un video de contenido sexual en el que aparecía, decidió poco después de haberlo puesto en conocimiento de la dirección de la empresa, quitarse la vida, a fin de acabar con este sufrimiento, con el cual “ya no podía más”, aunque con ello causara un sufrimiento en su esposo e hijos. Un claro ejemplo de que, si no se pone un alto a las conductas de acoso sexual que suceden en un ambiente laboral, las consecuencias de ello pueden terminar en muerte, debido a toda presión, estrés, ansiedad, humillación, culpabilidad, etc., que llega a sentir la persona que está siendo víctima de dichas conductas que terminan denigrando su dignidad de ser humano.

Por último, en el presente trabajo se pone en evidencia la problemática de los mecanismos de inspección de trabajo y poder judicial. Por un lado, el sistema Inspectivo de SUNAFIL en materia de hostigamiento sexual laboral no interviene en la investigación de la denuncia, pues su actuación se ve limitada, debido a que la investigación como tal se encuentra a cargo del Comité de Intervención o del delegado a cargo contra el hostigamiento sexual, encontrándose SUNAFIL solo como supervisor del cumplimiento de la investigación por parte del empleador, lo cual resulta insuficiente, ya que se deja de lado la protección de los derechos humanos del trabajador, como la integridad y dignidad, frente a una situación de acoso sexual laboral. Por otro lado, en lo que respecta a la vía judicial, el tema que resulta preocupante es la escases de denuncias sobre acoso sexual en el ámbito laboral, lo cual nos ata de manos para poder realizar un análisis crítico para mejora respecto a ello; pues se ha podido comprobar que, existe una escasa cantidad de casos denunciados e investigados, y en los casos en que son sancionados solo se les da suspensión laboral sin goce de haber o amonestación escrita, lo que nos hace pensar que no denuncian mucho estos actos por temor de las represalias o porque la institución

no cuenta con los mecanismos necesarios que permitan visibilizar y sancionar estos casos de manera oportuna y eficaz.

Bibliografía

Balta Varillas, J. (2005). *Acoso sexual en las relaciones laborales privadas*. Lima, Perú: ARA Editores.

Calderón, C. (noviembre, 2020) *La evolución del concepto de hostigamiento sexual y la necesaria vigencia de la prevención de su ocurrencia en el marco de las nuevas formas de organización del trabajo. IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – SPDTSS 2020, 189-213*. Recuperado de: <https://www.spdtss.org.pe/libros>

Canessa, M. (noviembre, 2020) *Violencia en el trabajo y hostigamiento sexual: aspectos sustantivos. IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – SPDTSS 2020, 73-104*. Recuperado de: <https://www.spdtss.org.pe/libros>

Céspedes Alegre, M (2020). *Identificación de los principales problemas del Sistema Inspectivo Laboral en materia de Hostigamiento Sexual en el centro de trabajo: análisis y propuestas de mejora*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19057>

Defensoría del pueblo (2018). *Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres: Supervisión a ministerios, gobiernos regionales y poder judicial*. Informe de Adjuntía N° 007-2018-DP/ADM. Lima, Perú. Recuperado de: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/07/Informe-de-Adjuntia-007-2018-DP-ADM-II.pdf>

Defensoría del pueblo (27 febrero, 2021) *Se debe prevenir, sancionar y erradicar toda forma de hostigamiento sexual laboral*. Sitio Web: <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-se-debe-prevenir-sancionar-y-erradicar-toda-forma-de-hostigamiento-sexual-laboral/>

De Lama Laura, M (2021). *“La inspección del trabajo como vía de tutela de derechos laborales y su relación con el proceso laboral: buscando (¿o identificando?) las “intersecciones” de*

ambos caminos". Revista Laborem N° 24, 577-602. Recuperado de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem24-25-1.pdf>

De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C. y Wouters, M. (2020). "Actualización de las necesidades del sistema": Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC. Recuperado de: <https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=acoso+laboral+&navigators=datestrnavigator%1dyearstr%1d2020%1d%5e2020%24%1eilosubjectnavigator%1dilosubject%1dB.25.01%1d%5eB.25.01%24%1eilosubjectnavigator%1dilosubject%1dB.25.04%1d%5eB.25.04%24&sortby=default&lastDay=0&collection=&offset=10>

Lexlatin (08 junio, 2021) *La pandemia no frena el hostigamiento sexual en el ámbito laboral*. Sitio Web: <https://lexlatin.com/opinion/pandemia-no-frena-hostigamiento-sexual-ambito-laboral>

MTPE (2019). "Guía práctica para la prevención y sanación del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público". Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/297167-223-2019-tr>

OIT (2006). *Promoviendo la igualdad de género: convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf

OIT (2013). *El hostigamiento o acoso sexual* [Hoja Informativa N° 4]. OIT San José. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

OIT (2019). *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_672554/lang--es/index.htm

OIT (2020). *El acoso sexual en el mundo del trabajo* [Nota Informativa N° 2]. OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_740225/lang-es/index.htm

OIT (2020). *El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en pocas palabras* [Nota Informativa N° 1]. OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740224.pdf

OIT (2020). *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso* [Informe]. OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_751837/lang-es/index.htm

OIT (2020). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT: 12 maneras en que puede apoyar la respuesta a la pandemia del Covid-19 y la recuperación de la misma*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_746186.pdf

OIT (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de covid-19 y después de ella*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Olney, S (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019: cinco preguntas clave* [entrevista]. OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_711908/lang-es/index.htm

Piotrkowski, C (2012). *El acoso sexual*. En: Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo en la OIT (Tomo II), 34.32 – 34.33. Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organizaci%C3%B3n>

Pons, María (2020). *Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del convenio OIT 190*. LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social, 30-60. Recuperado de: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/5538>

Quiñones Infante, S. y Tejada Yépez, C. (2019). *Avances en la lucha contra la desigualdad y la violencia por razón de género en el ámbito laboral*. *IUS ET VERITAS*, (59), 116-123.

Recuperado de: <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201902.008>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (2020). De plataforma digital única del Estado peruano. Sitio Web: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/219095-sunafil-recibio-cerca-de-100-denuncias-durante-el-2019-por-hostigamiento-sexual-en-centros-de-trabajo>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (2020) . De plataforma digital única del Estado peruano. Sitio Web: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/295647-sunafil-resolvio-484-ordenes-de-fiscalizacion-este-2020-sobre-hostigamiento-sexual-laboral-y-actos-de-hostilidad>

Vinatea & Toyama (16 julio, 2020) *Conoce las diferencias entre teletrabajo, trabajo remoto y trabajo a domicilio*. Recuperado de: <https://www.vinateatoyama.com/blog/actualidad/conoce-las-diferencias-entre-teletrabajo-trabajo-remoto-y-trabajo-a-domicilio-peru-vinatea-toyama-jorge/>

Vinatea & Toyama (11 agosto, 2020) *¿Cómo hacerle frente a los tele acosadores?* Recuperado de: <https://www.vinateatoyama.com/blog/actualidad/como-hacerle-frente-a-los-tele-acosadores-jorge-toyama-peru/>