

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Facultad de Derecho



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

Ratificación del Convenio 190: Desafíos normativos que enfrenta la legislación peruana para la implementación del Convenio

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

Autor:

Pamela Allison Apaza Vasquez

Asesora:

Marisol Oliva Castro


Lima, 2022

Declaración jurada de autenticidad

Yo, OLIVA CASTRO, MARISOL, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesora del trabajo académico titulado, “Ratificación del Convenio 190: Desafíos normativos que enfrenta la legislación peruana para la implementación del Convenio”, una plataforma de Comunicación Digital Empresarial” de la autora APAZA VASQUEZ, PAMELA ALLISON, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 36%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 06/12/2022.
- He revisado con detalle dicho reporte y confirmo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio alguno.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 01 de marzo de 2023

<u>OLIVA CASTRO, MARISOL</u>	
DNI: 70657020	Firma
ORCID https://orcid.org/0000-0002-1803-7544	

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo del presente trabajo es identificar cuáles serían los desafíos que enfrenta el Estado peruano para armonizar el Convenio núm. 190 a nuestra normativa interna, a partir de la ratificación que ha realizado el Perú el 8 de junio de 2022, teniendo como plazo para adecuar la misma hasta el 8 de junio de 2023.

De este modo, a fin de determinar cuáles serían los retos que enfrenta el Estado Peruano, realizaremos, en primer lugar, un análisis de los antecedentes del Convenio núm. 190 y su Recomendación núm. 206, con el objetivo de demostrar que sí existía una necesidad de contar con un instrumento internacional en el mundo laboral que definiera el acoso y violencia. En segundo lugar, analizaremos nuestras normas internas, tales como la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual – Ley No. 27942, el Decreto Legislativo No. 14140 y demás pertinentes señalando el ámbito de aplicación de cada una de las referidas normas y su respectivo contenido, así como la diferencia entre las diferentes modalidades de acoso. Finalmente, con la información anteriormente señalada se identificará los desafíos que presenta adecuar el ámbito de aplicación, regulado en el artículo 2 del Convenio núm. 190, a nuestra legislación interna.

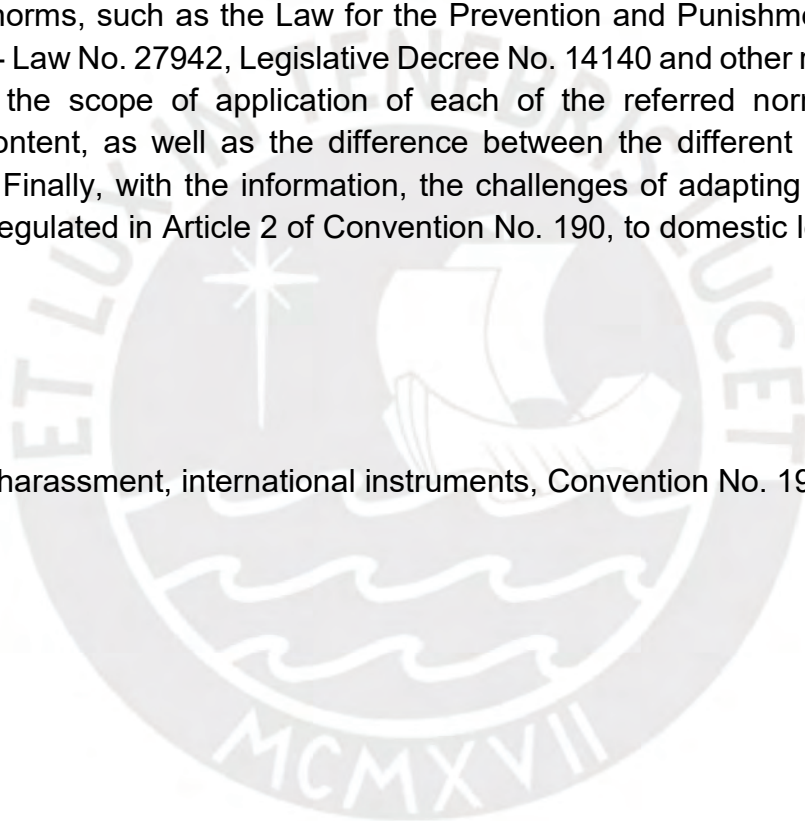
Palabras clave: acoso, instrumentos internacionales, Convenio núm.19, desafíos

ABSTRACT

The purpose of this paper is to identify the challenges Peru faces in adopting Convention No. 190 into its national legislation, following Peru's ratification on June 8, 2022, with a deadline of June 8, 2023.

Consequently, to determine the challenges faced by the Peruvian State, we will first analyze the background of Convention No. 190 and its Recommendation No. 206, with the aim of demonstrating that there was a need for an international instrument in the world of work that defines harassment and violence. Secondly, we will analyze our internal norms, such as the Law for the Prevention and Punishment of Sexual Harassment - Law No. 27942, Legislative Decree No. 14140 and other relevant laws, pointing out the scope of application of each of the referred norms and their respective content, as well as the difference between the different modalities of harassment. Finally, with the information, the challenges of adapting the scope of application, regulated in Article 2 of Convention No. 190, to domestic legislation will be identified.

Key words: harassment, international instruments, Convention No. 19, challenges



ÍNDICE

I.	Introducción	1
II.	Análisis de la regulación del Convenio 190 y la Recomendación 206 ...	2
2.1	Antecedentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo: Camino a la dación del Convenio 190	3
2.2	Análisis del Convenio 190 y la Recomendación 206	8
2.2.1.	Definición de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.....	8
2.2.2.	Ámbito de aplicación.....	11
2.2.3.	Principales disposiciones que introduce el Convenio 190 y la Recomendación 206: Retos y Oportunidades	13
III.	Análisis de la regulación del acoso en el Perú	21
3.1	Marco normativo del acoso en el Perú: definición y ámbito de aplicación ..	21
3.2	Diferencias y Semejanzas entre el hostigamiento sexual, acoso sexual, acoso, chantaje sexual y difusión de imágenes.....	26
3.3	Análisis de las propuestas contenidas en el Anteproyecto del Código de Trabajo: Hostigamiento sexual y laboral	28
IV.	Desafíos que enfrenta Perú para implementar el Convenio 190: Sobre el ámbito de aplicación	31
V.	Conclusiones	49
VI.	Bibliografía	50

Listado de tablas y gráficos

Tabla 1: Regulación del acoso en los Convenios y Recomendaciones de la OIT .. 3

Tabla 2: Regulación del acoso en los Tratados Internacionales..... 5

Gráfico 1. Estadística sobre las denuncias de hostigamiento sexual en el sector privado 16

Gráfico 2. Estadística sobre el acoso sexual laboral en el Perú 16



I. Introducción

El acoso constituye una forma de violencia, el cual con el curso del tiempo se ha venido reglamentando en diversas normas internacionales, tales como en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio núm. 169, núm. 189, Recomendación 200), en los Tratados Internacionales del Sistema Universal e Interamericano y en la normativa interna de los países.

Sin embargo, pese a que en el ámbito internacional se reconocía el acoso en los diferentes instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, "OIT"), hasta antes de junio de 2019 no existía una definición a nivel internacional que pudiera explicar qué se debería entender como acoso en los entornos laborales, es decir, si bien se hacía mención a dicho término en ninguno de los referidos instrumentos se explicaba la definición de acoso.

Así pues, al evidenciarse dicha necesidad es que, la OIT en la 107^a Conferencia Internacional de Trabajo (en adelante, "CIT" o la "Conferencia"), tuvo su primera discusión a fin de determinar si era necesario contar con un instrumento internacional que defina al acoso en el mundo laboral. Es así como, en la 108^a Conferencia se aprobó el Convenio núm. 190 y la Recomendación 206, convirtiéndose ambos en un hito, pues son los primeros instrumentos internacionales en el mundo del trabajo en el que se establece una definición sobre lo que debe entenderse por acoso y violencia. Así, para referimos a los términos descritos anteriormente, utilizaremos, en el presente trabajo, la denominación de "acoso".

El Convenio núm. 190 ha sido ratificado por diversos países, tales como Uruguay, Ecuador, Argentina, entre otros, siendo el Perú el sexto país de la región que ratifica el Convenio núm. 190. Por tanto, el Estado peruano, tal como lo establece el inciso 2 del artículo 14 del Convenio núm. 190, tiene plazo hasta el 8 de junio de 2023 para adecuar la normativa interna.

En ese sentido, atendiendo a que el Estado peruano todavía puede adaptar sus normas internas, el objetivo central del presente trabajo es determinar cuáles serán los retos que enfrenta el Estado peruano para implementar el Convenio núm. 190 en nuestra legislación nacional, en lo que respecta al ámbito de aplicación que dispone el Convenio núm. 190. Así, en primer lugar, se explicará los antecedentes al Convenio núm. 190, es decir, cómo surge la necesidad de regular un instrumento

internacional que defina el acoso en el mundo laboral. Asimismo, se desarrollará el contenido del Convenio núm. 190 indicando los retos y oportunidades que afronta el Estado Peruano.

En segundo lugar, realizaremos un análisis normativo de las normas que regulan las diferentes manifestaciones de acoso en nuestro país, tales como la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual – Ley No. 27942 (en adelante, “LHS”) y el Decreto Legislativo No. 1410, y las demás que resulten pertinentes.

Finalmente, luego de haber introducido el contenido del Convenio núm. 190 y de nuestras normas internas respecto al acoso, identificaremos cuáles serían los retos que enfrenta el Estado peruano para implementar el Convenio núm. 190 en lo que respecta al ámbito de aplicación. Así pues, se realizará un estudio del ámbito de aplicación subjetivo y objetivo, el cual concluye con una propuesta de ley que permitirá armonizar de manera más adecuada el contenido del instrumento internacional.

II. Análisis de la regulación del Convenio 190 y la Recomendación 206

El 21 de junio de 2019, en la 108° Reunión de la Conferencia de la OIT se aprobó el Convenio núm.190 sobre la violencia y acoso (en adelante, el “Convenio 190” o “Convenio”) y la Recomendación núm. 206 (en adelante, la “Recomendación”), siendo reconocidas como las primeras normas internacionales que regulan, con carácter universal, el acoso en el mundo laboral.

Así pues, ello representa un antes y un después en la historia del mundo del trabajo, ya que, antes de la promulgación del Convenio, no contábamos con normas internacionales que se dedicaran a regular en el mundo laboral el acoso, sino que la regulación a nivel internacional, que se encontraba plasmada en diversos Convenios de la OIT y en algunos Tratados Internacionales, solo mencionaban que el acoso se encontraba prohibido, mas no existía un desarrollo sobre dicha definición.

Por tanto, en el siguiente apartado, vamos a relatar los antecedentes del Convenio 190 y su Recomendación, lo cual incluye conocer qué normativa internacional regulaba las modalidades de acoso, cómo surgió la promulgación del Convenio 190, en qué norma internacional se apoyaron para la creación de dicho Convenio y su relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

2.1 Antecedentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo: Camino a la dación del Convenio 190

El acoso no es un fenómeno nuevo, sino ha existido en el pasado y ha evolucionado a lo largo de los años. Así, mientras la sociedad evolucionaba, las formas de acoso también y, a su vez, las normas legales.

De este modo, si bien no es hasta el Convenio 190 en el que recién se adopta una definición de acoso en el plano internacional, dicho término ha venido siendo utilizado en algunos Convenios, Recomendaciones de la OIT y Tratados Internacionales.

En efecto, los Convenios y Recomendaciones de la OIT que abordan de manera explícita dicho término son los siguientes: Convenio núm. 169 – Convenio sobre los pueblos indígenas y tribales; Recomendación núm. 200 sobre el VIH y sida; la Recomendación núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal; el Convenio núm. 189 – Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011 y el Convenio sobre el trabajo marítimo en su versión enmendada.

Lo señalado se puede verificar en el siguiente cuadro:

Tabla 1 : Regulación del acoso en los Convenios y Recomendaciones de la OIT

Convenio	Artículo	Descripción
Convenio sobre los pueblos indígenas y tribales (núm. 169)	20 inciso 3.d)	“Las medidas adoptadas deberán (...) garantizar que: (...) d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen (...) de protección contra el hostigamiento sexual (...)”.
Recomendación 200 sobre el VIH y sida	4 inciso 14. c)	“Deberían adoptarse medidas en el lugar de trabajo (...), que permitan:

Convenio	Artículo	Descripción
		(...) c) velar por la prevención y la prohibición de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. (...)
Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal (núm. 204)	11 inciso 8. f)	“Este marco integrado de políticas debería abordar: (...) f) la promoción de la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia, incluida la violencia de género en el lugar de trabajo (...) ”
Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189)	5	“Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia ”.
Convenio sobre el trabajo marítimo en su versión enmendada	Pauta B4.3.1	“Disposiciones sobre accidentes del trabajo y lesiones y enfermedades profesionales 1 Las disposiciones exigidas en virtud de la norma A4.3 (...) debería tenerse en cuenta la versión más reciente del documento Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying (directrices sobre la eliminación del

Convenio	Artículo	Descripción
		acoso y la intimidación a bordo de los buques)”

De este modo, como se puede observar, si bien en dichos Convenios y Recomendaciones se ha hecho referencia al acoso en sus diversas manifestaciones, en ninguno de dichos instrumentos se ha delimitado qué se debe entender por acoso. Por tanto, se puede ir evidenciando que, si bien en años anteriores ha habido un ligero acercamiento a la regulación de dicho término, sí era necesario, conforme lo explicaremos en apartados posteriores, contar con una definición a nivel internacional, que pudiera explicar qué se entiende por acoso en el mundo laboral.

Por otro lado, en el sistema universal e interamericano, únicamente, se abordan manifestaciones específicas del acoso, tales como el hostigamiento sexual, acoso sexual y acoso, mas no se utiliza los términos de violencia y acoso de manera general como sí sucede con las Recomendaciones y Convenios de la OIT.

Así, en el sistema universal, a través de la Recomendación General núm.19 de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres, solo se hace referencia al hostigamiento sexual y, en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, solo se menciona al acoso. Por su parte, en el sistema interamericano, a través de la Convención de Belem Do Para, se hace mención al acoso sexual en el trabajo.

Lo señalado se podrá verificar con el siguiente cuadro:

Tabla 2 : Regulación del acoso en los Tratados Internacionales

Norma	Artículo	Definición
Recomendación General núm.19 de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres	11	“El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho (...)”.

Norma	Artículo	Definición
<p>Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad</p>	<p>27 inciso 1.b)</p>	<p>“Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo (...) adoptando medidas pertinentes (...), entre ellas:</p> <p>(...) b) proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás (...), incluida la protección contra el acoso (...)”</p>
<p>Convención de Belém Do Pará</p>	<p>2 inciso b)</p>	<p>“Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:</p> <p>(...) b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, (...) el acoso sexual en el lugar de trabajo (...)”</p>

Por todo lo anteriormente señalado, si bien han existido esfuerzos por regular en el mundo del trabajo al acoso, en la mayoría de los instrumentos internacionales no existe una definición clara y precisa sobre qué debemos entender por acoso, respectivamente. Tan es así que, únicamente, conforme hemos podido apreciar, se refieren a que dicho término se encuentra prohibido, mas no se había establecido una definición internacional hasta antes del Convenio 190.

Es por ello que sí existía una necesidad de regular una definición internacional, pues dichos instrumentos no proporcionaban una orientación sobre cómo aproximarnos a regular el acoso en la legislación nacional de los países.

Lo señalado precedentemente, ha sido reafirmado por la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (en adelante, “Reunión de expertos”), llevada a cabo en el 2016 y en la que se concluyó que sí

existía una necesidad de regular una definición, en el ámbito internacional, sobre el acoso que abarque las múltiples formas de violencia que existe en el mundo laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2018, p. 11-45).

Por ende, luego de concluir que sí era fundamental contar con un nuevo instrumento internacional que pueda señalar una definición universal sobre el acoso en el mundo laboral, en el 2018, se realizó la primera discusión en la 107ª reunión de la Conferencia, con el objetivo de elaborar el nuevo instrumento sobre la eliminación del acoso en el mundo laboral. Así pues, luego de la discusión y de conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Reglamento de la CIT, la Oficina Internacional de Trabajo (en adelante, “Oficina”) presentó el Informe V(1), el cual contenía un proyecto de convenio y una recomendación, siendo que ambos textos se sustentaban en las conclusiones adoptadas en la CIT en su 107ª reunión.

Posteriormente, se solicitó a los gobiernos a que dialoguen con las organizaciones de empleadores y trabajadores de su país, a fin de que pudieran realizar observaciones y estas sean enviadas a la Oficina. De esta manera, conforme lo señala la CIT en el Informe V (2B), la Oficina recibió respuestas de 101 Estados miembros.

Seguidamente, en el Informe V (2B), se publicaron la redacción sugerida para el Convenio y la Recomendación, teniendo en cuenta las observaciones realizadas por los gobiernos. Asimismo, se introdujeron cambios en la redacción de los referidos textos, para asegurar la coherencia de las versiones española, francesa e inglesa de los proyectos. Así, si la Conferencia lo decidía, los textos señalados en este segundo informe iban a servir de referencia para la segunda discusión en la 108ª reunión de la Conferencia.

Finalmente, en junio de 2019, se realizó la 108ª reunión de la CIT, en la cual ocurrieron acontecimientos históricos para el mundo del trabajo, pues, no solo se aprobó el Convenio 190 y su respectiva Recomendación 206, sino también se adoptó una Declaración del Centenario de la OIT, en la cual la Conferencia se compromete a un mundo laboral sin acoso.

Cabe precisar además que el instrumento que sirvió de orientación y base para el desarrollo del Convenio 190 fue el Acuerdo Marco de los agentes sociales europeos sobre violencia y acoso en el trabajo del 2007¹, en cuyo texto se realiza una

¹ Canessa define los acuerdos marco europeo como acuerdos celebrados entre representantes de organizaciones empresariales y trabajadores a escala comunitaria, el cual se encuentra reconocido en el Acuerdo de Maastricht sobre política social (Canessa, 2021, p. 83).

diferenciación entre lo que se entiende por acoso y violencia. En dicho instrumento, se entiende por acoso cuando existe un maltrato reiterativo en el trabajo, el cual puede ir dirigido a trabajadores o ejecutivos; mientras que se entiende por violencia cuando en situaciones vinculadas al trabajo, se agrada a trabajadores o ejecutivos

En adición a lo anterior, debe señalarse que el Convenio y la Recomendación se ajustan al objetivo de desarrollo sostenible número ocho (8) de la Agenda 2030, que incorpora, entre sus metas, la de alcanzar trabajo decente para toda la población en edad de laborar, es decir, un trabajo que dignifique a la persona y le permita desarrollar sus capacidades sin que exista discriminación de ningún tipo.

Por ende, el Convenio 190 y su respectiva Recomendación, al establecer una regulación que prohíbe, en el mundo laboral, el acoso, insta a los Estados miembros a que se preserve la dignidad de las personas y se elimine, en el trabajo, cualquier forma de acoso.

2.2 Análisis del Convenio 190 y la Recomendación 206

El Convenio y su respectiva Recomendación son un esfuerzo normativo por establecer una definición universal sobre el acoso en el mundo laboral, con la finalidad de que puedan encontrarse comprendidas, dentro de dicha definición, las diversas manifestaciones de acoso que pudieran ocurrir en el entorno laboral.

A continuación, en este apartado, se dedicará especial atención a la definición y al ámbito de aplicación que regula el Convenio y, de manera sucinta, se señalará otras disposiciones relevantes contenidas en el Convenio 190 y su Recomendación.

2.2.1. Definición de la violencia y acoso en el mundo del trabajo

Un logro importante del Convenio 190 es que regula una definición universal de lo que se debe entender por acoso en el mundo laboral, constituyendo un gran avance y paso trascendental, toda vez que, si bien, en Convenios anteriores a la celebración del Convenio 190, se ha hecho mención al acoso en el mundo laboral, no se contaba con una definición de acoso.

En tal sentido, siendo el acoso un evento lamentable que sigue sucediendo en el mundo del trabajo, existía una necesidad latente de que la OIT pudiera regular una definición internacional que sirva como guía para los Estados miembros y estos, posteriormente, armonicen su normativa interna con el concepto internacionalmente establecido.

Frente a lo expuesto, el artículo 1) del Convenio 190 define qué se entiende por la expresión de violencia y acoso:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo **designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables**, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, **ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y**

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» **designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado**, e incluye el acoso sexual.

(...)"

(El resaltado es nuestro)

Del tenor del artículo, como primer punto, se puede observar que la definición que se regula es omnicompreensiva, pues comprende diversas manifestaciones de acoso, tales como hostigamiento sexual, acoso sexual, acoso u otra manifestación. Ello es de relevancia, pues se otorga la posibilidad a los Estados miembros de determinar si desean regular, en su normativa interna, el acoso y la violencia como un solo concepto, o en su defecto, como términos que les corresponde una definición por separado.

Agregado a la anterior, como segundo punto, otro elemento característico de dicho artículo es que basta con que se haya realizado un comportamiento o prácticas inaceptables para considerar que nos encontramos ante un acto de acoso en el mundo laboral, no siendo necesario que dicha conducta cause un daño físico, emocional, económico o sexual para que ello se configure, en otras palabras, lo único que se exige es que la conducta realizada pueda ser pasible de generar algunos de los daños antes señalados, mas no se requiere que se produzcan dichos daños, como elemento esencial, para poder indicar que se ha configurado un acto de violencia y acoso.

De este modo, se desprende que la norma internacional dispone que pueden existir cuatro tipos de daños que pueden causar o que causan la violencia y acoso, los cuales son definido por Miguel Canessa (2021) de la siguiente manera:

1. Daño físico: es cualquier tipo de lesión corporal que puede sufrir una persona y que en los casos más graves puede llevar al fallecimiento de dicha persona.
2. Daño emocional: alteración de la psique o la mente de la persona.
3. Daño sexual: son conductas de connotación sexual, la cual abarcar desde el acoso verbal hasta la penetración forzada
4. Daño económico: cuando existe un perjuicio material que sufre la víctima por parte de su agresor.

Como tercer punto, se tiene que, otra característica de dicho artículo es que no requiere que exista una reiterancia para que se configure un acoso, sino el solo hecho de que la conducta se haya producido una sola vez es suficiente para considerar que nos encontramos, en el mundo laboral, ante un acto de acoso. Con ello, el Convenio deja en claro que la violencia y el acoso no se mide por cuántas veces ha sido ejercida, sino lo que importa es la conducta en sí misma.

De igual manera, como cuarto punto, el artículo previamente citado incluye a la violencia y acoso por razón de género como una manifestación del acoso en el mundo laboral. En efecto, esta situación se puede verificar a partir de la siguiente información: En un estudio realizado por Mario Giaccone, Daniele Di; Andrea Fromm y Oscar Vargas, se determinó que son las mujeres quienes sufren más violencia en el centro de trabajo. El referido estudio también expone que el 75% de las mujeres que se encuentran en cargos de alta dirección han vivido algún tipo de acoso (Giaccone & Di & Fromm & Vargas, 2015, p. 15-17).

En esa misma línea, un estudio realizado por el Centro Virtual de Conocimiento para poner fin a la violencia contra las mujeres y niñas de la Organización Nacional de las Naciones Unidas se determinó que respecto al acoso sexual entre el 30% al 40% de las mujeres en los países del Asia son acosadas sexualmente en el centro del trabajo (Organización Nacional de las Naciones Unidas, 2013, p. 6).

Ahora bien, en el caso peruano, si bien no hay estadísticas de violencia y acoso, sí se cuenta con reportes de denuncias por hostigamiento sexual tanto en el sector público y privado. En ese sentido, la realidad no es muy diferente a la de los otros países, ya que, conforme se señala en el Memorando No. 605-2022-SERVIR-GDSRH, de fecha 1 de julio de 2022, el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, el Sr. Cristian Collins Leon Vilela indica que, de la información registrada en el 2021, la cantidad de denuncias registradas por hostigamiento sexual fueron 94, siendo que en 93 casos los hostigadores fueron del sexo masculino y solo 1 de sexo femenino.

En el sector privado, la cifra no es muy diferente que la señalada en el sector público, pues, de acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, "MTPE"), de las 638 denuncias por hostigamiento sexual reportadas, el 98% de los hostigadores fueron hombres y solo el 2% mujeres.

Por todo lo anteriormente señalado, se puede sostener que el acoso es un tipo de violencia que, principalmente, perjudica a las mujeres.

Ahora bien, dentro de la definición de acoso y violencia por razón de género, se encuentran comprendidas las siguientes manifestaciones: violencia sexual, acoso sexual, la violencia en el hogar y el acoso por motivo de sexo (Canessa, 2021, p.197). No obstante, conforme lo señala la OIT en su Informe (V1), las manifestaciones señaladas precedentemente no son las únicas modalidades de violencia de género, sino también pueden considerarse como otras manifestaciones a la mutilación genital femenina, matrimonios forzados y los crímenes de honor. Si bien dichas manifestaciones no ocurren con relación al trabajo o en el lugar de trabajo, la OIT afirma que dicha violencia puede generar graves repercusiones en el entorno laboral de las víctimas, pues afecta considerablemente la fuerza laboral de las mujeres, amenaza su potencial de ingresos y su capacidad para desarrollarse en el mundo laboral.

En virtud de todo lo previamente indicado, a modo síntesis, el Convenio 190 define lo que se debe entender por acoso en el mundo laboral, permitiendo con ello que los países miembros que han ratificado dicho Convenio puedan adaptar dicha definición general a las modalidades de acoso con las que se cuenta en el ordenamiento interno.

2.2.2. Ámbito de aplicación

Ahora bien, respecto al ámbito de aplicación, el Convenio 190 regula un ámbito subjetivo y objetivo. El primero de ellos comprende a las personas que se encuentran protegidas por dicho Convenio y el segundo se refiere al espacio físico y temporal que se encuentran bajo su aplicación.

Con relación al ámbito subjetivo, el artículo 2 numeral 1 del Convenio 190 dispone lo siguiente:

El presente Convenio **protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo**, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en

formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo (...).

(El resaltado es nuestro)

En efecto, el Convenio 190 no solo considera la definición clásica de trabajador, el cual se entiende como aquella persona que presta servicios de manera personal bajo subordinación y que, como contraprestación del servicio realizado, recibe una remuneración; sino que comprende dentro de su aplicación a cualquier persona que se encuentre en el mundo laboral, independientemente de su situación laboral.

Por esta razón, el objetivo de regular siete (7) grupos de personas que trabajan tuvo como finalidad que se tomara en cuenta a la persona y no al vínculo jurídico que goza dentro del mundo del trabajo. En otras palabras, se ha privilegiado la dignidad de las personas antes que la relación laboral que estas pudieran tener.

Lo señalado líneas arriba ha sido reconocido por la vicepresidenta empleadora de la Comisión normativa sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo, quien ha referido que, atendiendo a que todas las personas son seres humanos, todos deben ser tratados por igual, por lo que, en las relaciones laborales el texto debe aplicarse a las personas en el mundo laboral, sin que exista diferencia alguna (Organización Internacional de Trabajo, 2018, p. 4).

En resumen, el ámbito subjetivo se ha planteado desde el punto de vista de la identificación de las personas que participan en el mundo del trabajo, sin importar el tipo de vínculo que estas personas pudieran tener en el mundo laboral, sino solamente importa el empleo y ocupación que se encuentren realizando.

Por otra parte, conviene destacar que, en la mayoría de las legislaciones internas de los países miembros, las normas sobre acoso protegen solo a los trabajadores asalariados, practicantes e inclusive a contratistas. No obstante, con la ratificación que realice el respectivo Estado miembro, deberá armonizar sus normas internas, incluyendo, dentro de la misma, a las otras personas que el Convenio considera que deben gozar de protección, tales como voluntarios, personas desempleadas que se encuentren buscando un empleo o postulando a uno y personas que laboran, con independencia de su situación laboral.

Con relación al ámbito objetivo, el inciso 2 del artículo 2 del Convenio 190 establece que, el referido Convenio se aplica a los sectores privados o público, tanto formales como informales, en zonas urbanas o rurales. A partir de este apartado, se deja en claro que la norma internacional se aplica a diversas esferas del mundo laboral, sin excluir ninguna.

Ello es relevante, toda vez que se rompe con los tradicionales ámbitos de aplicación que son regulados por la mayoría de los países miembros, incluyendo Perú, los cuales solo contemplan a los sectores públicos y privados. De este modo, con la definición del artículo 2.2, se permite abarcar un universo de espacios donde puede ocurrir el acoso en el mundo laboral.

A mayor abundamiento, lo señalado cobra más importancia, pues dicho artículo debe leerse en conjunto con el artículo 3 del Convenio, el cual detalla los lugares donde puede ocurrir el acoso en el mundo laboral. En ese sentido, conforme lo señala Miguel Canessa (2021, p. 99) cualquiera de dichos supuestos puede producirse en las siguientes circunstancias: (i) cuando la persona se encuentra realizando sus labores, (ii) cuando se produce fuera del lugar de trabajo, pero la víctima está en relación con la prestación o (iii) cuando el acoso sea consecuencia de la prestación realizada.

En síntesis, el Convenio 190 ha incluido en su ámbito de aplicación subjetivo a un universo de personas, las cuales considera que merecen ser protegidas, independientemente de la situación contractual que mantengan, pues forman parte del mundo del trabajo, por lo que, el Convenio insta a que los Estados brinden protección a dichos grupos.

De manera adicional, a través del ámbito de aplicación objetivo, se permite que todas estas personas, con independencia del sector al que pertenezcan, gocen de protección, pues lo relevante es que forman parte del mundo laboral, quedando en segundo plano el sector en donde laboran y el vínculo laboral formal que pudieran mantener.

2.2.3. Principales disposiciones que introduce el Convenio 190 y la Recomendación 206: Retos y Oportunidades

Si bien, conforme lo hemos indicado líneas arriba, el presente trabajo se centrará en estudiar los desafíos que representa para el Estado peruano armonizar el ámbito de aplicación subjetivo y objetivo del Convenio 190 a nuestra normativa interna, en el presente acápite, se detallará, de manera breve, otras disposiciones relevantes que regula el Convenio 190 y su respectiva Recomendación, a fin de

señalar los retos y oportunidades que presentan dichas disposiciones para nuestro ordenamiento peruano.

Como primer punto, el Convenio 190, en el párrafo 2) de su artículo 4, insta a los países miembros a adoptar un enfoque inclusivo e integrado, basado en el género, en el cual se deberán reconocer las facultades que tienen los diferentes sectores, tales como las organizaciones de trabajadores, empleadores e, inclusive, el estado, con el objetivo de que se tenga presente la naturaleza y el alcance de sus respectivas responsabilidades. Asimismo, se dispone que, dentro de dicho enfoque, se deberá tomar en consideración el acoso que involucre a terceros.

Al respecto, con dicho artículo, el Convenio identifica que el acoso no solo sucede entre trabajadores y/o empleadores, sino que también puede ser realizado por o contra terceros, entendiendo por estos a clientes, proveedores de servicios, usuarios, entre otros.

De este modo, si bien, a la fecha, no se cuenta con estadística alguna que permita evidenciar los casos de acoso que son realizados por terceros, no podemos negar que, en la realidad, estos últimos, con su actuar, pueden configurar actos de acoso.

Un ejemplo de lo señalado es que, en España una trabajadora del Casino de Palma denuncia a la Federación de Servicios de Confederación Sindical de Comissions Obreres de les Illes Balears (en adelante, “Federación”) que viene sufriendo un acoso continuo por parte de un cliente. La Federación traslada la queja al Gabinete de Salud Laboral de Confederació Sindical de Comissions Obreres Illes Balears y en colaboración con la delegada de la Federación se elaboró un protocolo para afrontar el acoso de terceros, con el objetivo de que sea aplicado en el Casino de Palma (Equal Times, 2016).

En esa misma línea, en el estado de California, el asambleísta Al Muratsuchi (D-Torrance) planteó requerir a los empleadores del sector hotelero que suministren un botón de pánico a sus trabajadores, con el objetivo de que puedan solicitar auxilio si un huésped los acosa, toda vez que, en dicho sector, a través de una encuesta realizada, se determinó que, es una situación generalizada el acoso sexual dirigido a los meseros del hotel (Los Angeles Times, 2018).

Tomando en consideración lo indicado, respecto al acoso en el que intervengan terceros, en nuestra normativa peruana contamos con el Reglamento de Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley No. 27942 (en adelante, “RLHS”), el cual en su artículo 30 dispone cómo se deben tratar los actos de hostigamiento sexual que involucren a empresas de tercerización o intermediación

laboral. Si bien sí existe una regulación, esta se encuentra limitada, dado que solo se regula a algunos terceros, por lo que, es una oportunidad para que el Estado peruano pueda modificar el artículo 30 e incluir en dicho artículo a otros terceros, tales como clientes, usuarios y proveedores de servicios distintos a los que se encuentran comprendidos en un figura de intermediación o tercerización laboral.

Como segundo punto, el artículo 2 de la Recomendación refiere que los Estados miembros, al aplicar un enfoque inclusivo, deberán abordar el acoso en las legislaciones relativas al trabajo y empleo, la igualdad y no discriminación, a la seguridad y salud en el trabajo y en el derecho penal, según proceda.

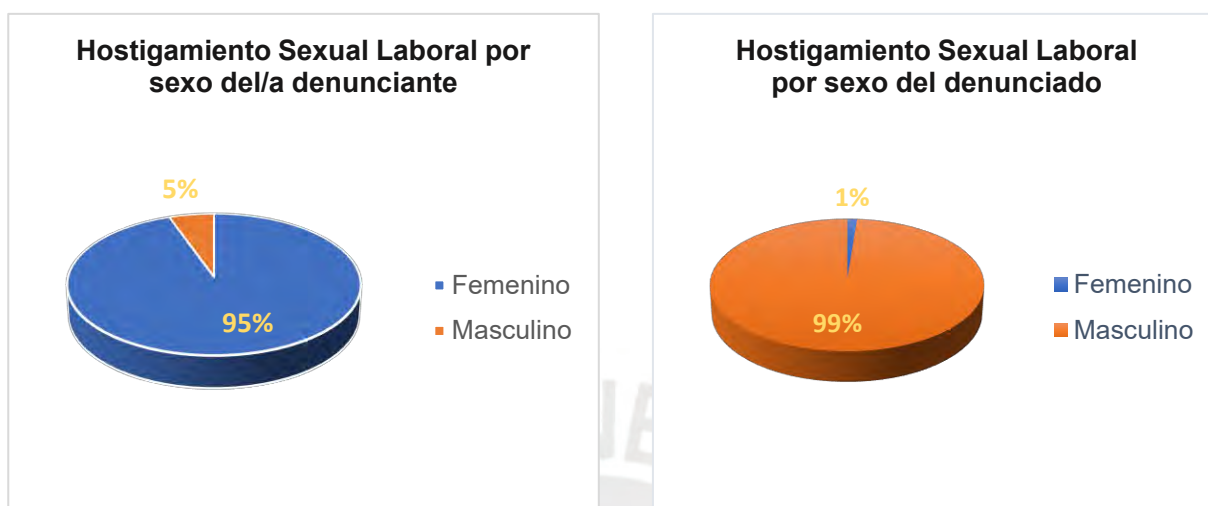
En principio, debemos recordar que el derecho interno debe estar en armonía con las disposiciones establecidas en el derecho internacional, tan es así que, si existe una contradicción entre la norma del derecho interno y la que se establece en el derecho internacional, debe primar este último. Por ende, es necesario que, ante la ratificación del Convenio, todas las normas puedan estar armonizadas, pues la violencia no solo se regula en una única norma, sino es transversal a las diferentes normas emitidas en el marco del derecho del trabajo.

Por tanto, lo establecido en la Recomendación representa una oportunidad para el Estado peruano, toda vez que permitirá que se realicen modificaciones de manera progresiva a la Ley No. 27942 y su reglamento el Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP, a la Ley No. 29783 y su reglamento el Decreto Supremo No. 005-2012-TR y a las demás normas que resulten pertinentes.

Como tercer punto, el artículo 7 del Convenio dispone que los países miembros, en su derecho interno, deberán incorporar una normativa que defina y restrinja el acoso en el mundo laboral, incluyendo en dicha definición al acoso por razón de género.

Al respecto, conforme lo hemos señalado en párrafos precedentes, si bien el acoso lo pueden sufrir tanto hombres como mujeres, las estadísticas demuestran que quienes sufren mayor violencia y acoso son las mujeres. Lo señalado se puede evidenciar con la estadística del servicio “Trabaja sin acoso”, en el cual se concluye que, del periodo del 15 de octubre de 2018 al 31 de diciembre de 2020, el 94.4% de los casos de hostigamiento sexual en el trabajo han sido denunciados por mujeres, siendo la proporción de hombres acusados del 99%.

Gráfico 1. Estadística sobre las denuncias de hostigamiento sexual en el sector privado



Fuente: Estadística del servicio “Trabaja sin acoso” (2021).

En esa misma línea, el primer informe ELSA sobre acoso sexual laboral en el Perú, realizado por GenderLab, reconoce que las personas más expuestas a sufrir acoso sexual son las mujeres, independientemente al margen de su edad, experiencia laboral o posición en la organización. Así, “la mayor incidencia de manifestaciones típicas de acoso sexual la encontramos en mujeres entre los 18 y 49 años, 39% de mujeres entre 18 y 29 años, y 36% de las que están entre 30 y 49 reconocieron haber pasado al menos por alguna manifestación típica de acoso en los últimos dos años” (GenderLab, 2022).

Gráfico 2. Estadística sobre el acoso sexual laboral en el Perú

Mayor Incidencia de manifestaciones típicas de acoso sexual por:	
EDAD	
Entre 18 y 29 años	39%
Entre 30 y 49 años	36%
Entre 50 y 59 años	27%
De 60 años o más	25%

Fuente: Estadística del acoso sexual laboral en el Perú de GenderLab (2022).

De este modo, consideramos que, en nuestra normativa interna no resulta necesario regular una tipificación de acoso por razón de género, toda vez que la definición de hostigamiento sexual considera que, se puede configurar dicho acto si existe una conducta de naturaleza sexista, es decir, conductas o comportamientos que, conforme lo señala el artículo 3 del RLHS, promueven o refuerzan el estereotipo de género en los cuales las mujeres u hombres se les asignan atributos y roles.

De esta manera, el término de “conducta sexista” ya hace referencia al término de género, pues a través de dicha tipificación se puede determinar si el hostigamiento sexual se originó producto de un estereotipo de género, es decir, por el rol que se asume como propio de las mujeres o por un comportamiento de índole sexual.

No obstante, sí es necesario que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, “MTPE”) pueda realizar estrategias de intervención orientadas a erradicar el acoso en el entorno laboral. Así, puede realizar campañas de concientización dirigidas a toda la población, con la finalidad de que las personas puedan identificar cuándo nos encontramos ante un acto de acoso y puedan tomar conciencia de qué tipos de conductas suelen ser normalizadas en la cotidianidad, pero califican como acoso y, por ende, no deberían producirse.

Cabe señalar que dichas campañas que realice el MTPE deben estar acompañadas de estadísticas que expliquen la situación actual del acoso en Perú, con la finalidad de que los destinatarios de las mismas puedan conocer la realidad sobre el acoso en nuestro país.

Como cuarto punto, el artículo 9 del Convenio establece que los países miembros deben incorporar en su normativa interna que, los empleadores, como parte de sus funciones, les corresponde intervenir para prevenir el acoso en el mundo laboral, incluyendo el acoso por razón de género. De este modo, el artículo 7 de la Recomendación refiere que, los países miembros deben asegurar que los representantes de los trabajadores y los trabajadores intervengan en la preparación, aplicación y supervisión de la política del lugar de trabajo.

El contenido de la política deberá contener entre otras cosas, lo siguiente: (i) que exista tolerancia cero ante cualquier acto de acoso, (ii) instaurar programas de prevención del acoso, con objetivos medibles, (iii) contenga la información sobre el procedimiento de queja e investigación, (iv) identificar medidas para proteger a demandantes, víctimas, testigos e informantes, (v) definir el derecho de las personas a la privacidad y confidencialidad y (vi) identificar las obligaciones y los derechos de los empleadores y trabajadores.

Sobre el particular, debemos tener en cuenta que, en la actualidad, el artículo 20 del RLHS refiere que en las instituciones con más de veinte (20) trabajadores **requieren contar con políticas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual**, señalándose que, dentro del contenido de dicha política, se debe indicar los canales para la interposición de quejas o denuncias, el procedimiento de investigación y sanción, y los plazos de tiempo de cada etapa.

De este modo, si bien nuestra normativa interna obliga al empleador con más de veinte (20) empleados el disponer de una normativa con el contenido detallado precedentemente, no existe norma alguna que exija a todos los empleadores, independientemente de la cantidad de trabajadores, cuál es el contenido mínimo que debe incluir dicha política.

Por ende, representa una oportunidad para el Estado peruano tomar en cuenta el contenido mínimo que debe contener la política conforme a lo indicado en el artículo 7 de la Recomendación, pues permitirá que las políticas internas de cada empresa cuenten con dicho contenido, el cual abarca más supuestos que lo regulado por el RLHS.

Con el propósito de lograr ello y armonizar nuestra normativa interna a lo establecido en la Recomendación, el MTPE podría emitir un Decreto Supremo que modifique el artículo 20 del RLHS o una Resolución Ministerial que precise el contenido de la política interna.

Como quinto punto, el párrafo b) del artículo 10 del Convenio 190 refiere que, se debe adoptar y garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación necesarias en los casos donde se produzca actos de acoso en el entorno laboral. Por ende, debe existir un procedimiento para la presentación de quejas e investigación, mecanismos de solución de conflictos externos al centro de trabajo, juzgados o tribunales, medidas de protección para las víctimas, testigos, querellantes y medidas de asistencia social, jurídica, administrativa y médica para las víctimas y denunciantes.

Lo señalado precedentemente también aplica para los casos de acoso por razón de género, que debería ser tomado en cuenta por el Estado peruano, con los matices que regulan el párrafo e) del artículo 10 del Convenio 190, y los artículos 16 y 17 de la Recomendación, artículos que detallan cuáles son los mecanismos donde la víctima puede presentar una queja, así como lo que debería comprender los servicios de apoyo para las víctimas, respectivamente.

Respecto a este punto, la LHS y el RLHS contienen, dentro de sus disposiciones, un procedimiento para la interposición de quejas e investigación, las medidas de control para los testigos y víctimas, y la asistencia médica y psicológica para la víctima. Asimismo, el Código Penal regula los mecanismos de protección para los querellantes y, de manera adicional, cualquier persona puede interponer una demanda ante un juzgado o tribunal. Por lo que consideramos que nuestra normativa interna en los puntos anteriormente señalados, se encuentra en armonía con las disposiciones del Convenio 190.

Ahora bien, el apartado que nos causa extrañeza es cuando en el párrafo b) del artículo 10 se detalla que debe existir mecanismos de solución de conflictos externos al centro de trabajo como una vía de recurso y reparación, pero el Convenio no determina a qué se refiere con un mecanismo de solución de conflictos.

Teniendo ello en cuenta, partiendo de que se entiende como mecanismos de solución de conflictos los acuerdos conciliatorios, nos planteamos las siguientes preguntas: ¿el acuerdo de conciliación debe ser entre la persona hostigada y la persona hostigadora o es tripartito, es decir, participa alguna entidad y las personas involucradas? ¿a qué tipo de acuerdos se llegaría con la víctima? ¿en qué parte del proceso de investigación se puede acudir a este mecanismo de solución?, etc.

Luego de haber realizado dichas interrogantes, en el presente caso, tomando en cuenta el artículo 10 del Convenio, consideramos que esta forma de solución de conflicto, únicamente, se podría aplicar una vez finalizado el proceso de investigación y luego que la persona hostigadora haya sido sancionada por el área de los Recursos Humanos o quien tome su lugar; y que la víctima, con el resultado de la investigación, decida que la persona hostigadora le indemnice de forma apropiada por los daños ocasionados.

Consideramos que el mecanismo de solución de conflictos que se puede aplicar es solo el supuesto narrado porque, si existe contacto de la víctima con la presunta persona hostigadora antes de que se emita el informe final de investigación, podría originar una revictimización o perjudicar el estado de salud de la víctima, no existiendo motivo válido alguno que justifique que la víctima concilie con la persona hostigadora previo a que se emita el informe final, mediante el cual se determinará si existe o no un acto acoso.

Finalmente, otro aspecto relevante es que el artículo 19 de la Recomendación refiere que los agresores que hubieran realizado actos de acoso deberían

responder por el acto realizado, así como disponer de los servicios de asesoramientos para prevenir una futura reincidencia. Además, la Recomendación también señala que, en caso sea posible, se pueda facilitar, al agresor el retorno al lugar de trabajo.

Sobre el particular, debemos tener en cuenta que nuestra normativa interna establece las sanciones que se debe imponer a un trabajador que realiza actos de hostigamiento sexual. Así pues, de acuerdo con el artículo 8.3 de LHS, si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con una amonestación, suspensión o despido; mientras que en el sector público conforme lo dispone el inciso k) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil – Ley No. 30057 (en adelante, “LSC”), el hostigamiento sexual debe sancionarse con una suspensión o destitución.

Por ende, como se puede evidenciar, nuestra normativa interna solo regula las medidas disciplinarias que se debe imponer cuando una persona ha cometido actos de hostigamiento sexual, mas no establece ni plantea medidas adicionales que la empresa pueda realizar para que la persona hostigadora no reincida en cometer nuevamente otros actos de hostigamiento sexual y/o para que dicha persona se pueda volver a reintegrar al mundo laboral.

De este modo, ello representa una oportunidad para nuestra normativa interna, toda vez que habría un nuevo avance en el rol que desempeñan las empresas y, en específico, las áreas de gestión de Recursos Humanos o quien ocupe su lugar, pues ya no se enfocarían, únicamente, en sancionar de manera adecuada a la persona hostigadora, sino que, como parte de sus funciones, también estaría la de otorgar a la persona hostigadora herramientas y medidas necesarias para una reinserción en el trabajo, así como brindar capacitaciones con el objetivo de que la persona hostigadora no vuelva a cometer actos de violencia y acoso.

Por ende, para armonizar dicho artículo con nuestra normativa interna, sería conveniente que el legislador modifique el artículo 7 de la LHS e incluya como una responsabilidad más del empleador el establecer medidas para evitar la reincidencia de las personas hostigadoras y/o facilitar su reincorporación al trabajo. Las medidas que podrían adoptarse son las siguientes: realizar campañas periódicas de sensibilización dirigidas a todos los trabajadores; brindar asesoría psicológica a las personas hostigadoras; realizar charlas de cinco (5) minutos antes de empezar la jornada de trabajo, con el propósito de concientizar a los trabajadores respecto a que los actos de acoso, en cualquiera de sus modalidades, se encuentran prohibidos y no deben ser normalizados.

A mayor abundamiento, luego de explicar las disposiciones más relevantes emitidas por el Convenio 190 y su Recomendación, es menester señalar que, si bien el propio Convenio refiere en el párrafo 2) de su artículo 2 que es aplicable a sectores de la economía informal, zonas rurales y demás sectores, sus disposiciones están enfocadas en regular supuestos propios de la economía formal.

Ello es de relevancia, pues, si bien el Convenio anhela que dicha norma internacional se aplique a todas las personas del mundo del trabajo, sin importar la relación contractual y el sector al que pertenezca la persona, representa un reto para el Estado peruano y cualquier país miembro de la OIT, que haya ratificado el Convenio, averiguar y determinar cómo es que se va armonizar la normativa interna para que a los sectores informales y rurales se les pueda aplicar dicho Convenio y se les proteja contra el acoso en el entorno de trabajo. Cabe indicar que, dicho desafío que representa para el Estado peruano será abordado en el tercer capítulo del presente trabajo.

III. Análisis de la regulación del acoso en el Perú

Se entiende por acoso todo comportamiento, sea verbal o físico, no deseado por la persona contra la que se dirige, y que puede generar un entorno humillante o intimidatorio para la víctima. El acoso se puede manifestar de diversas maneras; por tanto, los países, tomando en cuenta las normas internacionales, la doctrina y otras legislaciones internas, han regulado en su normativa laboral y penal algunas modalidades de acoso.

En el Perú, en lo que respecta a la relación laboral, tanto para el sector público y privado, la modalidad de acoso que se reguló es el hostigamiento sexual; mientras que, en materia penal, se han regulado diferentes modalidades de acoso, tales como acoso, acoso sexual, chantaje sexual y la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual (en adelante, “difusión de imágenes”).

En vista de lo señalado, en el presente apartado, detallaremos las diferentes formas de acoso que se han regulado en la normativa peruana, la norma que regula cada una de dichas manifestaciones, la definición que se establece por cada modalidad de acoso y el ámbito de aplicación respectivo.

3.1 Marco normativo del acoso en el Perú: definición y ámbito de aplicación

Conforme se ha señalado en líneas precedentes, en el Perú, las formas de acoso que se han regulado en la normativa interna son las siguientes: hostigamiento

sexual, acoso, acoso sexual, chantaje sexual y la difusión de imágenes. Así pues, a continuación, detallaremos la normativa que regula dichas manifestaciones.

En primer lugar, con fecha 27 de febrero de 2003, se publicó la LHS, a través de la cual se estableció una regulación unitaria en las relaciones de trabajo respecto al hostigamiento sexual, regulándose en el artículo 2 el ámbito de aplicación y en el artículo 4 la definición del concepto de hostigamiento sexual.

En lo que respecta al ámbito de aplicación, se dispone que se encuentran comprendidos cuatro (4) espacios, pero para el presente trabajo nos interesan solo dos (2) de ellos, los cuales son: (i) los centros de trabajo públicos y privados, lo cual incluye a todos los trabajadores o empleadores independientemente del régimen laboral en el se encuentren, (ii) las personas intervinientes en las relaciones de sujeción o no reguladas en el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, y otras modalidades similares.

En ese mismo sentido, respecto del concepto de hostigamiento sexual la LHS detalla que, se entiende por dicha manifestación a toda conducta de naturaleza o connotación sexista o sexual, no deseada por la persona contra la que se dirige, y que puede generar un ambiente desfavorable para la víctima, o que puede afectar la actividad o situación laboral, docente o formativa de la víctima.

Asimismo, se precisa que dichas conductas no requieren que se acredite un rechazo o reiterancia para recién poder considerarlas como actos de hostigamiento sexual, sino que basta que se realice un primer acto para que pueda ser calificado como tal.

Habiendo explicado la definición de hostigamiento sexual, es importante entender qué comprende una conducta de naturaleza sexual y sexista. Así pues, para Apaza (2022) cuando nos referimos a la primera conducta, se entiende como cualquier acto o comportamientos de naturaleza sexual, por ejemplo, cuando existen insinuaciones, proposiciones sexuales, tocamientos de contenido sexual entre otros; mientras que la segunda conducta es aquella que refuerza los estereotipos de género que han sido impuestos por la sociedad y que refuerza los roles que debe tener una mujer y un hombre.

Posteriormente, con fecha 26 de noviembre de 2003, se aprobó el RLHS, a través del Decreto Supremo No. 010-2003-MIMDES, el cual con fecha 22 de julio de 2019 fue derogado por el Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP, norma que aprueba el nuevo RLHS.

Dicho ello, el referido reglamento precisa el ámbito de aplicación y la configuración de un acto de hostigamiento sexual. Así, el artículo 2 del RLHS dispone que la norma es aplicable a las situaciones de hostigamiento sexual que tengan lugar en el marco de una relación laboral, ya sea pública o privada.

En ese mismo sentido, el artículo 6 del RLHS detalla cómo se configura y manifiesta el hostigamiento sexual. Dichas manifestaciones son las que se detallan a continuación:

En primer lugar, el acto de hostigamiento sexual puede crear un entorno denigrante, intimidante o desfavorable para la víctima; o perjudicar la situación laboral de la misma, pero no se requiere que ocurran dichas consecuencias para considerar que nos encontramos ante un acto de hostigamiento sexual. Dicho con otras palabras, la producción de estas consecuencias no es un requisito a fin de que se configure un acto de hostigamiento sexual o no.

En segundo lugar, no se necesita acreditar reiterancia del acto o que la víctima haya rechazado expresamente la conducta, sino basta con que la conducta haya sucedido una sola vez para considerar que existe un acto de hostigamiento sexual.

En tercer lugar, el hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la persona hostigadora. Así pues, el hostigamiento puede ser vertical u horizontal: el primero de ellos se produce cuando existe un superior jerárquico o una persona en posición de poder que hostiga a una persona de menor rango; mientras que el hostigamiento horizontal ocurre entre compañeros de trabajo y/o personas que ocupan el mismo puesto laboral.

Por último, en cuarto lugar, el hostigamiento sexual puede ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo, así como durante o fuera de la jornada de trabajo o formativa. Lo anterior resulta pertinente, toda vez que la norma no restringe a que el hostigamiento sexual ocurra en el lugar donde laboran los trabajadores, es decir, en el espacio de trabajo; sino que deja abierto a que puedan considerarse otros entornos ajenos al centro de labores.

De este modo, la configuración de un acto de hostigamiento sexual puede ocurrir en el lugar de trabajo, en cualquier otro lugar en relación con el trabajo o como resultado del mismo, o a través de espacios que utilizan la tecnología de la información y comunicación (en adelante, "TIC"), tales como las llamadas o videollamadas virtuales, los mensajes de textos realizados por redes sociales o

aplicativos de mensajería instantánea (*Whatsapp o Telegram*), siempre y cuando ocurra en el marco de una relación con el trabajo.

Por otro lado, el capítulo II del RLHS regula el procedimiento general de investigación y sanción del hostigamiento sexual y el artículo 35 del capítulo III dispone que el procedimiento de investigación para el sector público se rige por el procedimiento administrativo disciplinario establecido en la LSC y su respectivo reglamento, y es la Autoridad Nacional de Servicio Civil (en adelante, "SERVIR") la que deberá establecer los respectivos lineamientos.

Dicho ello, por medio de la Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 144-2019-SERVIR-PE (en adelante, "Resolución de Presidencia"), de fecha 30 de octubre de 2019, SERVIR estableció lineamientos para la prevención y sanción de hostigamiento sexual en los organismos estatales, así como el procedimiento de investigación que se debe seguir en estos casos.

Cabe indicar que, en la referida resolución, se recoge la misma definición que se establece en la LHS, precisando en su artículo 6.4 que la configuración del hostigamiento sexual no precisa que se compruebe la reiterancia de la conducta o que el rechazo de la misma haya sido expreso por parte de la víctima. Asimismo, tomando en cuenta lo señalado en el artículo 6 del RLHS, se dispone que el hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la persona hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo, formativa o similar, pudiendo ocurrir o no en el lugar de trabajo, ambiente formativo o similares.

Ahora bien, luego de detallar la primera manifestación de acoso en materia de las relaciones laborales, al cual se le reconoce como hostigamiento sexual y es aplicable al sector público y privado, a continuación, explicaremos las otras modalidades de acoso, las cuales se encuentran reguladas en el Decreto Legislativo No. 1410 (en adelante "DL No. 1410" o "Decreto"), decreto aprobado con fecha 12 de setiembre de 2018, mediante el cual se incorporan, en el Código Penal (en adelante, "CP"), los delitos de (i) acoso, (ii) acoso sexual, (iii) chantaje sexual y (iv) difusión de imágenes, pasibles de ser sancionadas con pena privativa de la libertad.

Considerando lo antes señalado, conviene precisar que la LHS y el CP son normas complementarias, pues un acto de hostigamiento sexual puede configurar un acoso, acoso sexual, chantaje sexual o el delito de difusión de imágenes, dependiendo del caso en concreto.

Dicho ello, en lo que se refiere al ámbito de aplicación, en concordancia con lo establecido en el artículo 1 del CP, el DL No. 1410 es aplicable a todo el que cometa un acto punible en el territorio del Perú, salvo las excepciones previstas por el Derecho Internacional.

Ahora bien, habiendo determinado el ámbito de aplicación del DL No. 1410, a continuación, explicaremos qué se entiende por cada una de las modalidades de acoso señaladas precedentemente.

En primer lugar, conforme lo señala el artículo 151-A del CP, se entiende por acoso cuando, de forma reiterada y a través de cualquier medio, se observa, asedia o acecha a una persona sin el asentimiento de esta última, con el objetivo de establecer algún contacto con la víctima. En segundo lugar, el artículo 154-B del CP, respecto a la difusión de imágenes, refiere que se producirá el delito cuando, sin autorización, se comparte, divulga o comercia material visual, imágenes o videos con contenido sexual de cualquiera persona que haya obtenido con su permiso.

En tercer lugar, el artículo 176-B del CP, refiere que se entiende por acoso sexual el que, de cualquier forma, observa, asedia o acecha a una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual. En cuarto lugar, el artículo 176-C del CP regula el chantaje sexual, el cual se entiende cuando se intimida a una persona a través de cualquier medio, para conseguir de esa persona actos o conductas de connotación sexual.

A modo de conclusión, podemos señalar que en el Perú, contamos con las siguientes normas que regulan las diversas modalidades de acoso: (i) la LHS que regula el hostigamiento sexual, el cual es aplicable al sector privado y público y se configura en el marco de las relaciones laborales, (ii) la LSC que regula el hostigamiento sexual aplicable al sector público y (iii) el DL No. 14140 que regula las manifestaciones de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y la difusión de imágenes, las cuales se consideran como delitos y se sancionan con condena carcelaria, siendo aplicable al sector público y privado, en las relaciones laborales.

De otra parte, conforme ya ha sido señalado, un acto de hostigamiento sexual puede configurar alguna de las manifestaciones reguladas por el DL No. 1410, calificar como delito y, por ende, ser sancionada con privación de la libertad.

3. 2 Diferencias y Semejanzas entre el hostigamiento sexual, acoso sexual, acoso, chantaje sexual y difusión de imágenes

Luego de haber explicado la definición de cada una de las modalidades de acoso reguladas en la LHS y en el DL No. 1410, respectivamente, a continuación, explicaremos las diferencias y semejanzas entre dichas modalidades.

Respecto al ámbito de aplicación: Sobre este punto, el hostigamiento sexual y las otras modalidades de acoso son normas complementarias, pues, si bien el primero de ellos se encuentra regulado en el marco de las relaciones laborales, formativa o cualquier relación sujeta a las normas del Código Civil, el acto de hostigamiento sexual puede configurar un delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual o el delito de difusión de imágenes, pudiendo ser denunciado en la vía penal.

Dicho de otro modo, si se produce en el marco de las relaciones laborales y nos encontramos ante un acto de connotación sexual o sexista, estaremos frente a un acto de hostigamiento sexual; en cambio las manifestaciones reguladas en el DL No. 1410 pueden configurarse en dos escenarios: (i) cuando un acto de hostigamiento sexual configura, a su vez, cualquiera de los delitos regulados en el referido Decreto; o (ii) cuando las manifestaciones del DL No. 1410 ocurran en otros espacios ajenos al ámbito laboral.

Respecto a su configuración: Sobre el particular, cada una de estas modalidades de acoso se configuran de manera diferente. En el caso del hostigamiento sexual, para que se configure dicha modalidad debe existir una conducta de connotación sexual o sexista que no sea deseada por la víctima.

En cambio, en el caso del acoso, no se requiere que exista la conducta anteriormente señalada, sino debemos encontrarnos frente a una conducta que puede darse de manera reiterada, siendo el elemento principal el que se hostigue, asedie o se busque tener algún contacto o cercanía con la víctima.

Por su parte, en lo que respecta al acoso sexual y chantaje sexual, el elemento principal que caracteriza a dichas modalidades es que se produce un acto de connotación sexual. En el primero de ellos, la persona busca tener cualquier contacto o cercanía con la víctima para que, sin consentimiento, se lleven a cabo actos de connotación sexual; mientras que, en el segundo, se intimida o amenaza a la víctima para obtener de ella una conducta de connotación sexual.

Finalmente, el delito de difusión de imágenes es particular, pues deben existir los siguientes elementos para su configuración: (i) que se difunda, revele, publique un material audiovisual o audio con contenido sexual y (ii) que esta difusión sea sin autorización de la persona autora de dichos vídeos o audios.

Respecto a la reiterancia: Sobre este punto, el hostigamiento sexual y el acoso no requieren que sea un acto reiterado. No obstante, en las otras modalidades de acoso la norma omite pronunciarse sobre este elemento.

En ese sentido, consideramos que la omisión de la norma se debe a que lo relevante en dichas modalidades es cómo se configura la conducta, más que si esta es reiterada o no, por lo que, concluimos que en las modalidades de acoso reguladas en el DL No. 1410, no se requiere que exista una reiterancia para que se configure dichas formas de acoso.

Respecto a los lugares donde puede ocurrir dichos actos: Al respecto, en el caso del hostigamiento sexual, estos pueden ocurrir en el lugar de trabajo o fuera de estos e, inclusive dentro o fuera de la jornada laboral, es decir, en cualquier espacio que se dé en el contexto de una relación de trabajo; mientras que las modalidades reguladas en el DL No. 1410 pueden ocurrir en dos escenarios: (i) cuando el hostigamiento sexual ocurre en el ámbito de las relaciones laborales, pero el acto termina configurando un delito regulado en el referido Decreto o (ii) en cualquier espacio ajeno al ámbito laboral.

A modo de ejemplo, los espacios en el marco de una relación de trabajo pueden ser reuniones de trabajo, los viajes por encargo de la empresa, en el trabajo remoto, en el comedor del centro de trabajo, etc; mientras que los espacios ajenos a una relación laboral pueden ser las avenidas, un centro comercial, un supermercado, etc.

Respecto a las consecuencias que pueden producir la configuración de dichos actos: Sobre este punto, si bien la normativa reconoce de manera explícita que, en la modalidad de hostigamiento sexual y acoso, una consecuencia producto de dicha configuración es que, la vida diaria de la víctima puede sufrir alteraciones, consideramos que cualquier manifestación de acoso genera consecuencias psicológicas, físicas y otras consecuencias en la víctima.

En efecto, los efectos psicológicos pueden ser angustia, aflicción, miedo, inestabilidad emocional, entre otros. Las consecuencias físicas pueden ser problemas en la salud, migrañas, taquicardias, etc; y otros efectos que puede

generar cualquier manifestación de acoso es la alteración de la vida privada, laboral o amorosa de la víctima.

Atendiendo a lo señalado, para Miguel Luna (S/F) un acto de violencia puede generar diversas consecuencias psicológicas en la víctima, tales como estrés, trastorno de la ansiedad, crisis de pánico, afectación en el ámbito laboral y familiar en la víctima, entre otros.

Por ende, se puede evidenciar que cualquier manifestación de acoso sí deja secuelas en las víctimas, las cuales requieren de profesionales de la salud para su tratamiento, ya sea psicológico o físico.

A modo de síntesis, a partir de lo desarrollado, debe quedar claro que cada modalidad de acoso se configura de manera distinta y su ámbito de aplicación comprende diferentes sectores y espacios. Sin perjuicio de ello, la LHS y el DL No. 1410 son normativas complementarias, pues un acto de hostigamiento sexual puede configurar un delito y, por ende, ser denunciado por la acción penal. De manera adicional, cabe indicar que, cada una de dichas modalidades son pasibles de ocasionar en la víctima un daño físico, psicológico y otras consecuencias en la víctima.

3. 3 Análisis de las propuestas contenidas en el Anteproyecto del Código de Trabajo: Hostigamiento sexual y laboral

Como es conocido, en el Perú contamos con una dispersión en las normas relativas las relaciones de trabajo individuales y colectivas. Por ello, en el transcurso del tiempo se ha venido planteado, por parte de algunos sectores, la necesidad de contar con un Código de Trabajo que proponga, en un solo texto, regular todas las normas aplicables a las relaciones de trabajo, con la finalidad de otorgarle una mayor cohesión y orden a nuestras normas laborales.

Dicha propuesta ha sido acogida por el MTPE en la Agenda 19, a través de la cual se dispone que, uno de los objetivos de la entidad es impulsar la aprobación del Código de Trabajo. Así pues, para lograr ello, el MTPE creó una comisión sectorial (en adelante, la “Comisión”) para la elaboración de un Anteproyecto del Código laboral.

Así, con fecha 13 de abril de 2022, el MTPE dispuso la prepublicación del Anteproyecto de Código de Trabajo (en adelante “ACT”) mediante la Resolución Ministerial No. 092-2022-TR. Este documento estuvo sujeto a las propuestas y/o

recomendaciones por parte de empleadores como trabajadores, organizaciones y los ciudadanos en general hasta el 23 de mayo de 2022.

En dicho contexto, conviene señalar que, el ACT no solo ha buscado consolidar los textos aplicables a las relaciones laborales, sino también ha incorporado cambios relevantes sobre las manifestaciones de acoso. Así pues, el ACT incorpora una nueva modalidad de acoso, el cual es el hostigamiento o acoso laboral y, a su vez, mantiene la regulación existente sobre hostigamiento sexual.

A modo de síntesis, en el ámbito de las relaciones de trabajo, el ACT estaría regulando dos manifestaciones de acoso: hostigamiento sexual y hostigamiento laboral. Cabe afirmar que la regulación de hostigamiento sexual que dispone el ACT no presenta diferencia alguna a lo que la LHS y el RLHS han regulado.

Ahora bien, antes de explicar las disposiciones que establece el ACT respecto al hostigamiento laboral, debe entenderse la razón por la cual se decidió incluir dicha manifestación de acoso.

Al respecto, en el mes de marzo de 2022, la Comisión encargada de realizar una propuesta de ACT emitió un Informe Final (en adelante, "Informe"), el cual, entre otros puntos, desarrolla las razones por las cuales se ha regulado determinadas materias. En lo que respecta al hostigamiento laboral, el inciso 17 del considerando V.2 del referido Informe refiere que, con arreglo a la ratificación del Convenio se propone adecuar la normativa socio laboral con el objetivo que se respete, fomente y asegure un espacio sin acoso. En tal sentido, con el objetivo de fomentar un ambiente de tolerancia cero frente al acoso, y teniendo en cuenta que nuestra normativa laboral solo contempla algunas manifestaciones de acoso, se decidió incorporar la manifestación de hostigamiento laboral.

Del tenor de lo señalado, consideramos que, la finalidad de incorporar una nueva modalidad de acoso en el marco de las relaciones de trabajo es regular más supuestos de acoso que se producen en dicho ámbito. Lo señalado es de relevancia, pues la LHS y el RLHS solo regulan la modalidad de hostigamiento sexual.

En ese sentido, al regularse solo una manifestación de acoso origina que, para que se pueda sancionar dicha conducta deben cumplirse los requisitos que exige la configuración del hostigamiento sexual, los cuales son (i) que exista una conducta de connotación sexual o sexista y (ii) que sea no deseada por la víctima.

No obstante, en ocasiones, sucede que, si bien nos encontramos ante un acoso, no existe una conducta de connotación sexual o sexista, por ende, el empleador no puede sancionar al trabajador por un acto de hostigamiento sexual, sino deberá sancionar el acoso por alguna falta tipificada en el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, "LPCL").

Por tanto, regular una manifestación adicional de acoso permitirá que se pueda sancionar, adecuadamente, a la persona hostigadora bajo el supuesto de hostigamiento laboral y no por alguna falta señalada en el artículo 25 de la LPCL.

Ahora bien, luego de haber explicado la razón por la cual se buscó incorporar el hostigamiento laboral, a continuación, explicaremos la definición que establece el ACT respecto del hostigamiento laboral y el ámbito de aplicación que abarca el mismo.

En ese sentido, el artículo 345 del ACT define el concepto de hostigamiento laboral, entendiéndose como una forma de violencia que se configura a través de una conducta no deseada por la persona contra la que se dirige, en el trabajo o con ocasión del trabajo y que afecta la dignidad y/o la integridad psíquica, moral o física de la víctima. Además, dicho artículo entre otras cosas dispone lo siguiente: (i) que no se requiere acreditar reiterancia del acto sufrido o que el rechazo de la víctima haya sido expreso, (ii) el hostigamiento se configura sin importar si hay niveles de jerarquía entre la persona hostigada y la persona hostigadora y (iii) que puede producirse en diversos espacios ajenos al centro de trabajo.

Con respecto al ámbito de aplicación, el ACT refiere que el hostigamiento sexual y laboral es aplicable a las prestaciones personales, subordinadas y remuneradas de servicios nacidas de un acuerdo verbal o contrato escrito, independientemente de la modalidad de este. En ese sentido, se entiende como prestaciones subordinadas a aquellas en las que el trabajador se desenvuelve dentro del ámbito de organización y dirección del empleador.

Considerando lo antes señalado, el ámbito de aplicación del ACT no protege a todos los grupos a los que se hace referencia el artículo 2 del Convenio 190, tales como las personas en busca de empleo, los postulantes a un empleo y trabajadores despedidos, por lo que, la Comisión encargada de elaborar la propuesta del ACT debería armonizar dicho código con lo regulado en el Convenio 190, debiendo incluirse a los grupos señalados previamente, pues, conforme lo refiere el Convenio, son personas que, independientemente de su vínculo laboral, merecen protección ante un acto de violencia y acoso.

A modo de síntesis, podemos concluir que, la razón por la cual se incorpora una nueva manifestación de acoso en el ámbito laboral se encuentra debidamente justificada; no obstante, la Comisión debería armonizar las disposiciones del Convenio 190 al ACT con la finalidad de que en dicha propuesta normativa se encuentren protegidos los grupos señalados en el artículo 2 del Convenio 190. De este modo, uno de los cambios que deberá realizar dicha Comisión será modificar el artículo 336 y 334 del ACT, proponiéndose que en ambos artículos quede redactado de la siguiente manera:

“Artículo [*] .- Ámbito de aplicación

Las disposiciones del presente subcapítulo se aplican a todas aquellas relaciones que pueden estar sujetas o no a una relación de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.

Los mecanismos de protección y atención de casos de hostigamiento sexual laboral deben incluir a las personas contratadas mediante modalidades formativas laborales, contratistas, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, así como los trabajadores de empresas de servicios temporales y de tercerización de servicios u obras que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal”.

IV. Desafíos que enfrenta Perú para implementar el Convenio 190: Sobre el ámbito de aplicación

Luego de abordar las disposiciones que regula el Convenio 190 y su Recomendación, así como explicar las diferentes manifestaciones de acoso que se regulan en el Perú, en las líneas siguientes identificaremos cuáles son los desafíos que presenta el Estado peruano para armonizar el contenido del Convenio 190 a nuestra normativa interna.

Con respecto al ámbito de aplicación subjetivo, es decir, quienes se encuentran protegidos por una norma, en nuestra legislación peruana aún subsiste una brecha, pues no todas las manifestaciones de acoso se extienden a todas las personas. Así, en el caso de la LHS y el RLHS su protección abarca solo a un grupo determinado de personas, tales como las personas en modalidades formativas, trabajadores, entre otros. No obstante, las personas en busca de un empleo, los postulantes a un empleo o los voluntarios son personas que no se encuentran protegidas por dichas normas y quienes también pueden sufrir acoso.

De esta manera, la protección contra actos de hostigamiento sexual no debe empezar cuando se inicia un vínculo laboral, sino desde antes de que se inicie uno, toda vez que es necesario garantizar un ambiente libre de hostigamiento sexual

desde la etapa previa al inicio de una relación laboral, es decir, durante todo el proceso de selección y/o cualquier contacto que se tenga con personas que se encuentran en busca de un empleo, ya sea de manera física o haciendo uso de las TIC. En efecto, el empleador debe tener la obligación de prevenir, en dichos espacios, actos de hostigamiento sexual.

Precisamente, nuestra normativa laboral sí tutela determinados derechos antes de que se inicie una relación de trabajo. Por ejemplo, en el caso de las personas con discapacidad, a través de la Resolución Ministerial No. 171-2019-TR se aprobaron directrices para realizar ajustes razonables en el proceso de selección. Así pues, antes de que se inicie un vínculo laboral, el empleador se encuentra obligado a proporcionar a las personas con discapacidad diversos ajustes con el propósito de asegurar el ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones con las demás personas.

Como se observa, el legislador en determinadas situaciones exige a los empleadores garantizar algunos derechos antes de que se inicie una relación laboral. Por lo que, en lo que respecta al hostigamiento sexual, el empleador también debería contemplar la obligación de que durante todo el proceso de selección y/o cualquier contacto que se tenga con personas que se encuentran en busca de un empleo, se garantice a estas personas un ambiente libre de hostigamiento sexual, pues, de lo contrario, no se estarían brindando las garantías para evitar que estos actos se produzcan.

Ahora bien, cabe aclarar que, si bien el artículo 2 del RLHS dispone que, el hostigamiento sexual es aplicable a cualquier tipo de relación de sujeción sin importar el régimen contractual, dicho término hace referencia a cuando nos encontramos en un vínculo que se produce en el marco de una relación donde existe dependencia o autoridad.

Por ende, dicha definición no contempla a las personas relatadas líneas arriba (personas en busca de un empleo, postulantes a un empleo o voluntarios), pues en esos casos, no existe un vínculo laboral. No obstante, atendiendo que el Convenio también reconoce que esas personas merecen protección en el mundo laboral, corresponde que el empleador tutele su derecho a un ambiente sin hostigamiento sexual.

Por otro lado, respecto al ámbito objetivo, es decir, dónde y cuándo está cubierto la víctima, la LHS y el RLHS solo brindan protección a las personas que se encuentran

en el sector público y privado, no obstante, el sector que queda desprotegido es el informal² y las personas que forman parte de la zona rural³.

Teniendo ello en cuenta, conviene precisar que, si bien referirnos al sector informal nos otorga la posibilidad de estudiar diversas aristas, en el presente trabajo, solo vamos hacer alusión al sector informal, en lo referido a las empresas en las cuales el vínculo laboral que se tiene con sus trabajadores es, precisamente, informal, es decir, que, a pesar de que las personas laboran en favor de un empleador, no se encuentran registradas en la planilla electrónica de este último. Así, para referirnos a la situación señalada anteriormente, utilizaremos la denominación de “trabajadores informales”.

Habiendo definido qué es lo que vamos a estudiar del sector informal, es menester señalar que la transición de la economía informal a una formal es uno de los objetivos que el Estado peruano viene trabajando desde hace muchos años, objetivo que excede de establecer medidas en el ámbito laboral, sino requiere de políticas públicas para su obtención.

Así pues, dicha objetivo es un desafío constante; por lo que, reconocemos que regular una protección frente al acoso en el sector informal representa un reto aún mayor. No obstante, considerando que, a la fecha, existen esfuerzos para que los empleadores registren a sus trabajadores en la planilla electrónica, resulta pertinente que, mientras se ejecuten dichas medidas, se establezca un mecanismo para enfrentar los actos de acoso que sufren los trabajadores informales.

Dicho ello, consideramos que las entidades que deben intervenir con la finalidad de proteger a los trabajadores informales ante un acto de violencia y acoso son el MTPE y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, “SUNAFIL”). Así, proponemos el siguiente procedimiento para el sector informal:

En primer lugar, el MTPE, en su misión de defender los derechos de los ciudadanos, debe ser la entidad que reciba las denuncias interpuestas por los trabajadores informales. Dichas denuncias deberán realizarse a través del canal telefónico y/o virtual que aparece en la página web de “Trabaja sin acoso”.

² Para la OIT el sector informal significa todas las actividades económicas realizadas por trabajadores que, en la legislación interna y en la práctica, están excluidos de los sistemas formales (Organización Internacional del Trabajo, s.f).

³ Para la OIT la zona rural se define como aquella caracterizada por déficits de gobernabilidad e informalidad laboral, siendo que las desigualdades de género, en esta zona, son generalizadas (Organización Internacional del Trabajo, 2008).

Luego de efectuada la denuncia, el MTPE deberá contar con el plazo de un (1) día hábil para trasladar la denuncia a SUNAFIL. Así, conociendo que SUNAFIL no solo tiene un rol fiscalizador, sino también posee otras funciones, tales como brindar asesorías técnicas a trabajadores y empleadores, y promover el cumplimiento de la norma sociolaboral, dicha entidad será la encargada de abordar la denuncia de acoso y la situación de informalidad del trabajador informal.

Así pues, antes de realizar las medidas señaladas, de manera previa, SUNAFIL a fin de verificar que, en la realidad, el trabajador informal sí mantiene una relación laboral con la empresa, deberá solicitarle al trabajador informal que remita documentos que sustenten que sí existe una relación de trabajo con la empresa. En ese sentido, los documentos que SUNAFIL puede solicitar son los siguientes:

- Constancia de pago, con el que se evidencie que el trabajador mensualmente recibe un pago por el trabajo realizado.
- Correos enviados por el empleador donde se evidencie que este último brinda órdenes, designa funciones, que cuenta con un correo institucional, entre otros.
- Fotos con el que se evidencie que participa en eventos organizados por la empresa, en capacitaciones de esta última, entre otros.
- Mensajes de textos o WhatsApp o de cualquier red social, siempre y cuando sea con relación al trabajo.
- Cualquier otro documento que considere necesario.

Luego de que SUNAFIL verificase que sí existe una relación laboral con el trabajador informal, procederá a realizar, de manera paralela, lo siguiente:

1. Respecto al acto de acoso: SUNAFIL deberá enviar una comunicación a la empresa a fin de que esta última conforme su Comité de intervención contra el acoso o designe a su Delegado, en caso corresponda, e inicie el procedimiento de investigación respectivo.

Luego de haber notificado la comunicación a la empresa respectiva, SUNAFIL genera una Orden de Inspección y realizará actuaciones inspectivas para verificar lo siguiente: (i) la realización del procedimiento de investigación y sanción, (ii) el otorgamiento de medidas de protección a la víctima, así como que se haya puesto a disposición de esta última la atención médica y psicológica, y (iii) el cumplimiento de la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción.

En caso se verifique que no se ha cumplido con algunos de los puntos señalados precedentemente, se configura una infracción prevista en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

2. Respecto a la informalidad en la relación laboral entre el denunciante y la empresa: SUNAFIL, en primer lugar, deberá recolectar la información de la empresa a la que pertenece el denunciante. Dicha verificación se deberá hacer en SUNAT, MTPE, ESSALUD, y en cualquier otra entidad que coadyuve a los fines de la respectiva intervención.

Concluida la recolección, en segundo lugar, se procede a analizar la información recopilada, y del resultado obtenido, en tercer lugar, SUNAFIL notificará a la empresa respectiva una carta disuasiva⁴, para que, cumpla con el registro de sus trabajadores, incluyendo a la persona denunciante, en su planilla electrónica en un plazo determinado. En caso la empresa no cumpla con registrar a sus trabajadores en la planilla electrónica, se procederá a la generación de la correspondiente orden de inspección.

3. Asimismo, SUNAFIL, en caso se requiera, brindará asesoría técnica y legal a la empresa para lo siguiente: (i) conformar su Comité de intervención contra el acoso o Delegado y (ii) el proceso para formalizar a los trabajadores informales que no se encuentran registrados en la planilla electrónica respectiva.

Lo señalado previamente se explicará de forma más detallada en la propuesta normativa que sugerimos más adelante.

Por otra parte, una laguna importante que se manifiesta en nuestra normativa interna es que solo se han regulado algunas modalidades de acoso. No obstante, no se ha regulado el acoso laboral, lo cual impide que se proteja a las víctimas de las demás formas de acoso que pudieran experimentar en las relaciones laborales. Así pues, cabe recordar que la importancia de regular una nueva manifestación de acoso ha sido explicada en párrafos precedentes.

⁴ La carta disuasiva es aquella comunicación efectuada por las Intendencias Nacionales de SUNAFIL, mediante la cual se pone en conocimiento a los empleadores las posibles inconsistencias detectadas en la planilla electrónica. Ello con la finalidad de exhortarlos al cumplimiento de los derechos del trabajador en materia de la formalización laboral y obligaciones socio laborales, de corresponder.

Por todo lo anteriormente señalado, es importante entender que armonizar nuestra normativa interna al Convenio 190 no solo requiere modificar nuestras normas laborales, sino que las modificaciones que se realicen en el ámbito laboral deben ir acompañadas de una política pública nacional contra el acoso en el mundo laboral, es decir, el gobierno peruano debe elaborar un plan de acción para afrontar el problema del acoso en el mundo laboral, el cual debe ir acompañado con las modificaciones laborales que se realicen en nuestras normas internas.

Dicho ello, al identificar los diversos vacíos que presenta la LHS, el RLHS y el DL No. 1410, y con el propósito de brindar una protección adecuada a los derechos de todos los grupos señalados en el artículo 2 del Convenio 190 proponemos la creación de una ley que regule el acoso en las relaciones de trabajo.

Sobre la base de esta propuesta, se pretende contar con una norma que: (i) regule una definición general sobre el acoso en el mundo laboral, (ii) contemple diferentes modalidades de acoso (incluyendo como una manifestación adicional, al acoso laboral), (iii) proteja a todas las personas que se encuentren en el mundo del trabajo independientemente de si existe un vínculo laboral y (iv) logre eliminar los vacíos que presenta la actual regulación.

“LEY QUE REGULA EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO”

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I

Artículo 1.- Del objeto de la ley

La presente ley tiene como objetivo prevenir y sancionar la violencia y acoso en el mundo del trabajo, las cuales se pueden producir en relaciones de autoridad o dependencia, relaciones entre pares, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.

Artículo 2.- Definición

A efectos de la presente Ley:

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de

manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación

La presente Ley comprende a:

- a) Los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacional, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.*
- b) Los sectores público o privado, de la economía formal e informal, en zonas urbanas o rurales.*

Artículo 4.- De los sujetos

Por la presente Ley se considera:

- 1. **Hostigador:** Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de violencia y acoso señalado en la presente Ley.*
- 2. **Hostigado:** Toda persona, varón o mujer, que es víctima de un acto de violencia y acoso.*

Capítulo II

Concepto, elementos y manifestaciones de las diferentes modalidades de acoso

Artículo 5.-

Por la presente Ley se considera las siguientes modalidades de acoso:

- 1. Hostigamiento sexual*
- 2. Hostigamiento laboral*

Subcapítulo I Hostigamiento sexual

Artículo 6.- Concepto del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual laboral 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, formativa o de cualquier otra índole.

La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario. El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada de trabajo, formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar o en ambientes; formativos, de trabajo o similares.

Artículo 7.- Manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual, puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- 1. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferencial o favorable con respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.*
- 2. Amenazas que obliguen implícita o explícitamente a la víctima a ejercer una conducta indeseable para ella.*
- 3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (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.*
- 4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.*
- 5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo a los comportamientos indicados en este artículo.*
- 6. Otros comportamientos a tenor del artículo 6.*

Subcapítulo II Acoso laboral

Artículo 8.- Concepto de acoso laboral

El acoso laboral es una forma de violencia que se configura a través de una conducta no deseada por la persona contra la que se dirige, en el trabajo o con ocasión del trabajo, que afecta su dignidad y/o su integridad psíquica, moral o física.

Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; así como afectar su rendimiento o situación laboral, formativa, familiar, social o de cualquier otra índole, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. La configuración del acoso laboral no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso.

La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario. El acoso laboral se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de acoso laboral se produce durante o fuera de la jornada de trabajo, formativa o similar; o si este ocurre o no en el lugar o en ambientes; formativos, de trabajo o similares.

Artículo 9.- Manifestaciones de acoso laboral

El hostigamiento laboral, puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- 1. Actos de agresión física, sin tener en cuenta las consecuencias.*
- 2. Expresiones insultantes o ultrajantes sobre la persona, con el uso de palabras vulgares o con alusión peyorativa al origen, raza, sexo, género, lengua, religión, opinión, condición económica o cualquier otra característica.*
- 3. Comentarios hostiles y humillantes de descalificación expresados en presencia o no de otras personas.*
- 4. Amenazas de despido sin justificación.*
- 5. Burlas sobre el aspecto físico de la persona o la manera de vestirse de dicha persona.*

6. La referencia peyorativa a los hechos que pertenecen a la vida privada de la persona.

7. La imposición de derechos distintos de los que forman parte de las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo, convenio o la naturaleza del puesto.

8. Degradar las condiciones de laborales de los trabajadores.

9. El requerimiento y/o uso abusivo de la ejecución del trabajo en sobretiempo, con respecto a la jornada laboral acordada o legalmente establecida.

10. El requisito permanente de trabajar en días distintos de la jornada laboral acordada o legalmente establecida, excepto en situaciones excepcionales debidamente justificadas, o de forma discriminatoria con respecto a otros trabajadores.

11. Actos que menoscaben contra el derecho a la desconexión digital durante el desarrollo del trabajo a distancia.

12. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencia de enfermedad, licencia ordinaria y vacaciones, cuando existen las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para solicitarlas.

13. Otros comportamientos compatibles con el concepto establecido en el artículo 8.

TÍTULO II

DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Capítulo I

En los regímenes laborales en el sector privado:

Artículo 10.- De la responsabilidad del Empleador

Los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones:

- a) Capacitar a los trabajadores acerca de las normas y políticas contra la violencia y el acoso en la empresa.*

- b) *Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.*
- c) *Informar al MTPE los casos de violencia y acoso y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la presente Ley. El MTPE incluye dentro del reglamento las disposiciones que resulten pertinentes.*
- d) *Garantizar que, en los espacios, sean estos físicos o haciendo uso de la tecnología de la información y comunicación, en los cuales se lleven a cabo los procesos de selección y/o cualquier contacto que se tenga con personas que se encuentran en busca de un empleo, sean espacios libres de cualquier acto de hostigamiento sexual o laboral.*

Artículo 11.- De las consecuencias de la violencia y acoso

- a) *Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, la víctima puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al 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 este supuesto, no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma. Asimismo, la víctima tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del acto de violencia y acoso. Las vías señaladas anteriormente no enervan la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.*
- b) *Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si el empleador o instancia competente omite iniciar la investigación del caso de violencia y acoso o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los remedios señalados en el primer párrafo del presente artículo.*
- c) *Si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.*

- d) *Es nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja de violencia y acoso en el trabajo, la interposición de una demanda, denuncia o reclamación por dichos motivos o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo en favor de la víctima.*

Artículo 12.- De la Vía Judicial

La víctima podrá solicitar al juez competente que, de oficio o a solicitud de parte, ordene la reserva del proceso judicial

Artículo 13.- Del Plazo de Caducidad

En lo que resulte pertinente, es aplicable el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 14.- Actuación en casos de indicios de delito

Cuando, durante o como resultado del procedimiento, se adviertan indicios de la comisión de delitos, la institución debe poner en conocimiento tales hechos al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima. Esta información debe ser transmitida en un plazo de veinticuatro (24) horas después de conocerse los hechos.

En el caso de la violencia y acoso dentro del sector privado, dicha obligación corresponde a la Autoridad Inspectiva del Trabajo competente, sin perjuicio de la obligación del empleador de interponer una denuncia en el Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, con conocimiento de la presunta víctima.

Capítulo II

De la Sanción de la violencia y acoso en el Régimen Laboral Público

Artículo 15.- De la sanción a los funcionarios y servidores públicos

Los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, que hayan incurrido en actos de violencia y acoso serán sancionados según la gravedad, conforme al literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa, el hostigado tiene derecho a acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente.

Lo dispuesto en el inciso d) del artículo 18 es de aplicación a los funcionarios y servidores públicos, con las particularidades del régimen laboral público. El Reglamento dispone las reglas especiales para su aplicación.

Artículo 16.- Del procedimiento administrativo disciplinario

La determinación de la responsabilidad administrativa del funcionario o servidor público que realiza actos de violencia y acoso se tramita conforme al procedimiento administrativo disciplinario previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, independientemente del régimen laboral en el que se encuentre, salvo el caso de los servidores pertenecientes a carreras especiales, a los cuales resultará de aplicación el procedimiento administrativo disciplinario regulado por sus regímenes especiales.

La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, dicta la medida de protección correspondiente hacia la víctima de hostigamiento en el plazo de tres (3) días hábiles como máximo, desde conocido el hecho. Asimismo, remite el caso a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario dentro de las 24 horas de conocido el hecho.

En caso la Secretaría Técnica tome directamente conocimiento del hecho, debe informar inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, para que adopte las medidas de protección.

La Secretaría Técnica emite el informe de precalificación en un plazo no mayor a quince (15) días calendario desde que toma conocimiento del hecho, bajo responsabilidad.

El procedimiento administrativo disciplinario no podrá extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario.

El incumplimiento de los plazos indicados en el párrafo precedente implica responsabilidad administrativa pero no la caducidad del procedimiento. El Reglamento de la ley dispone las medidas de protección aplicables a las víctimas del hostigamiento sexual en el régimen laboral público.

Artículo 17.- De la Acción Contencioso Administrativa de Carácter Laboral

El procedimiento contencioso administrativo laboral para impugnar la decisión a que se refiere el artículo 14 de la presente Ley, es el previsto en la Ley No. 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.

Artículo 18.- De la Responsabilidad Solidaria del Funcionario Responsable

En el caso que haya conocido del acto de hostilidad, el titular de institución pública o el funcionario encargado de ordenar la instauración del proceso administrativo disciplinario, y no haya adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos, será responsable solidario por el pago de la indemnización que corresponde al hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

Artículo 19.- De la aplicación supletoria de las normas aplicables a los regímenes laborales en el sector privado

En tanto no contravengan las disposiciones del presente capítulo, son de aplicación supletoria a los funcionarios o servidores públicos, las normas contenidas en el Capítulo I del Título II de la presente Ley.

TÍTULO III

Regulación del acoso en el sector informal

Artículo 20.- De la aplicación supletoria

Serán aplicable las normas contenidas en el Título I y II en tanto no contravengan las disposiciones del presente título.

Artículo 21.- Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación del presente Título incluye a los trabajadores que laboran en una empresa, pero que no se encuentran registrados en la nómina de esta última.

En dicha relación existe, en los hechos, subordinación o dependencia entre la empresa y el trabajador.

Artículo 22.- Competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo será la entidad encargada de recepcionar las denuncias realizadas por los trabajadores.

Luego de recibida la denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo corre traslado de la denuncia de la misma a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Artículo 23.- Competencia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral luego de notificada la denuncia y a fin de verificar que, en la realidad, el trabajador informal sí mantiene una relación laboral con la empresa, deberá solicitarle al trabajador informal, en el plazo de dos (2) días hábiles, la siguiente documentación

- *Constancia de pago, con el que se evidencie que el trabajador mensualmente recibe un pago por el trabajo realizado.*
- *Correos enviados por el empleador donde se evidencie que este último brinda órdenes, designa funciones, que cuenta con un correo institucional, entre otros.*
- *Fotos con el que se evidencie que participa en eventos organizados por la empresa, en capacitaciones de esta última, entre otros.*
- *Mensajes de textos o WhatsApp o de cualquier red social con relación al trabajo.*
- *Cualquier otro documento que considere necesario.*

Posteriormente, luego de obtenida toda la documentación solicitada al trabajador informal, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en el plazo de dos (2) días hábiles, verificará la información enviada y si se determina que, en la realidad, sí existe una relación laboral procede a realizar lo siguiente:

Respecto al acto de acoso:

- 1) *En el plazo de dos (2) días hábiles, luego de haber verificado que sí es un trabajador informal, deberá enviar una comunicación a la empresa a fin de que forme su Comité de intervención contra el acoso o designe a su Delegado, en caso corresponda, e inicie el procedimiento de investigación respectivo, dentro del plazo de cuatro (4) días hábiles de recibida la comunicación.*
- 2) *Se genera una orden de inspección dentro del plazo de (3) días hábiles de notificada la comunicación para dar inicio a las actuaciones inspectivas. En el marco de las actuaciones inspectivas desarrolladas a partir de la orden de inspección emitida por supuestos actos de acoso, el inspector debe fiscalizar lo siguiente: (i) que se haya dado inicio al procedimiento de investigación y sanción, (ii) que se haya otorgado las medidas de protección y la puesta a disposición de atención médica y psicológica y (iii) que se haya emitido una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción.*

Respecto a la informalidad en la relación laboral entre el denunciante y la empresa

- 1) *Recolectar la información de la empresa a la que pertenece el denunciante. Dicha verificación que registra y/o administra la empresa se deberá hacer en SUNAT, MTPE, ESSALUD y en cualquier otra entidad que coadyuve a los fines de la respectiva intervención.*

Concluida la recolección, en segundo lugar, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral procede a analizar la información recopilada.

- 2) *Del resultado obtenido, se notificará a la empresa una carta disuasiva⁵, para que, en el plazo de dos (2) días, cumpla con el registro de sus trabajadores en planilla. En caso la empresa no cumpla con registrar a sus trabajadores en la planilla electrónica, se procederá a la generación de la correspondiente orden de inspección.*
- 3) *La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral brinda asesoría técnica y legal a la empresa respecto a lo siguiente: (i) conformación de su Comité de intervención contra el acoso o Delegado y (ii) sobre el proceso para formalizar a los trabajadores que no se encuentran registrados en la planilla electrónica respectiva.*

Artículo 24.- Denuncia

La denuncia se hará a través del canal telefónico y/o virtual que se detalla en la página web de “Trabaja sin acoso”.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

Primera: De la modificación del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR.

Modifícase el inciso g) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual queda redactado de la siguiente manera:

⁵ La carta disuasiva es aquella comunicación efectuada por las Intendencias Nacionales de SUNAFIL, mediante la cual se pone en conocimiento a los empleadores las posibles inconsistencias detectadas en la planilla electrónica. Ello con la finalidad de exhortarlos al cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores en materia de la formalización laboral y obligaciones socio laborales, de corresponder.

“Artículo 30: Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

(....)

g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual, el acoso laboral, el acoso, el acoso sexual, el chantaje sexual, la difusión de imágenes y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador.

El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

Los actos de hostigamiento sexual, el acoso laboral, el acoso, el acoso sexual, el chantaje sexual, la difusión de imágenes y videos se investigan y sancionan conforme a la Ley sobre la materia.”

Primera -A : De la modificación del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Modifícase el inciso i) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 25: Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

(...)

i) El hostigamiento sexual, el acoso laboral, el acoso, el acoso sexual, el chantaje sexual o la difusión de imágenes y videos cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador con independencia de la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.”

Segunda.- De la modificación de los artículos 23 y 28 del Decreto Legislativo No. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

Modifícase el inciso f) del artículo 23 y el inciso l) y m) del artículo 28 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, con los textos siguientes:

“Artículo 23.- Son prohibiciones a los servidores públicos:

(...)

- e) Realizar actos de hostigamiento sexual, acoso laboral, acoso, acoso sexual, el chantaje sexual o difundir imágenes o videos con contenido sexual, conforme a la ley sobre la materia”.*

“Artículo 28.- Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

- l) El incurrir en actos de hostigamiento sexual, acoso laboral, acoso, acoso sexual, el chantaje sexual o difundir imágenes y videos con contenido sexual, conforme a la ley sobre la materia”.*

Tercera.- De la modificación del artículo 85 de la Ley No. 30057, Ley del Servicio Civil

Modifícase el inciso k) del artículo 85 de la Ley No. 30057, Ley del Servicio Civil, el cual queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

El hostigamiento sexual, acoso laboral, acoso, acoso sexual, chantaje sexual o la difusión de imágenes y videos cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, con independencia de la ubicación de la víctima de la violencia y acoso en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta, sea un voluntario, una persona en busca de empleo, un postulante a un empleo o, en general, cuando la violencia y acoso se haya dado en el marco o a raíz de cualquiera que sea la relación contractual”.

Cuarta.- Del Reglamento

El Poder Ejecutivo emite el reglamento de la Ley que regula la violencia y acoso en el mundo del trabajo en un plazo máximo de 90 días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

Asimismo, el Poder Ejecutivo adecúa el reglamento de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a las disposiciones de la presente ley en un plazo máximo de 90 días calendario contados a partir de su entrada en vigor.

Quinta.- Del Protocolo

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral emite un protocolo que regule las pautas que debe seguir el personal inspectivo ante los casos de hostigamiento sexual o laboral que ocurran respecto de los trabajadores informales. Asimismo, el protocolo también deberá indicar el procedimiento que debe llevarse a cabo para la formalización de los trabajadores informales.

El protocolo deberá ser emitido en un plazo máximo de 60 días calendario, a partir de la promulgación del Reglamento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DEROGATORIAS

ÚNICA.- *Deróguense las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan a la presente Ley o limiten su aplicación.*

V. Conclusiones

1. El acoso en el mundo del trabajo contempla múltiples manifestaciones, por ende, el hecho de que la OIT haya regulado una definición general sobre dicho término representa un avance en el mundo laboral, toda vez que los países miembros, en la actualidad, cuentan con un instrumento internacional que no solo define el acoso sino también señala qué personas se encuentran amparadas por dicho instrumento. De modo que, los países miembros deberán adaptar su legislación interna, a fin de que la normativa interna esté en armonía con el estándar internacional.
2. El Perú, al ser uno de los países que ha ratificado el Convenio tiene la obligación de adaptar sus normas internas hasta el 8 de junio de 2023, con lo cual, del análisis realizado, se pudo verificar lo siguiente: (i) nuestra normativa laboral contempla diversas modalidades de acoso, pero estas solo protegen a un sector de la población que son el sector público y privado, (ii) en el ámbito laboral, solo se regula la manifestación de hostigamiento sexual, razón por la cual existe la necesidad de incorporar en nuestra legislación interna la manifestación de hostigamiento laboral, a fin de cubrir un mayor número de situaciones de acoso en el entorno laboral y (iii) la definición de acoso que se regula en el ámbito de las relaciones laborales solo hace referencia al hostigamiento sexual, mas no se

establece una definición general que permita abarcar las múltiples manifestaciones de acoso que pudieran existir en el entorno laboral.

3. En ese mismo sentido, uno de los mayores desafíos del Estado Peruano es regular el acoso en el sector informal. Así pues, es necesario que se tomen acciones inmediatas para proteger a los trabajadores que se encuentran en dicho sector, pues, a la fecha, debido a que se encuentran en la informalidad no se les puede ofrecer una protección adecuada frente a los actos de acoso que pudieran sufrir en dicho entorno laboral.
4. A partir de lo anteriormente señalado, y luego de identificar los problemas que presenta nuestra legislación interna, consideramos que, a fin de encontrarnos en armonía con el estándar internacional es necesario contar con una ley que regule el acoso en el mundo del trabajo, a través de la cual se incluirá la definición y el ámbito de aplicación que contempla el Convenio. En esa línea, en la referida propuesta también se ha incluido un apartado que, establece cómo se puede, regular el acoso en el sector informal.

VI. Bibliografía

A) Artículos

Apaza, P. (2022). La configuración del hostigamiento sexual y la proporcionalidad de la sanción administrativa disciplinaria aplicada en el sector público: A propósito de la Resolución No. 1162-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala. *Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú*.

Canessa, M. (2021). Violencia en el trabajo y hostigamiento sexual: Aspectos Sustantivos. *Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 75-104.

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-73-104.pdf>

Canessa, M. (2021). Violencia en el trabajo y hostigamiento sexual: Una lectura peruana del Convenio 190 de la OIT. *Editorial Dykinson*, 187 – 211.

Correa, M. (2021). El elemento teleológico (intencionalidad lesiva) en el concepto de violencia y acoso laboral contenido en el Convenio 190 OIT. *Editorial Dykinson*, 18 – 27.

Costa, A. (2021). El contenido del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo: Definiciones y Ámbito de aplicación – “vino nuevo en odres viejos”?. *Editorial Dykinson*, 29 – 54.

Giaccone, M & Di, D & Fromm, A & Vargas, O (2015). Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies. *Eurofound de la Unión Europea*, 15-17.
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>

Gómez, F. (2021). Impacto del Convenio 190 OIT en la estrategia española contra la violencia de género. *Editorial Dykinson*, 247 – 277.

Olarte, S. (2021). Los principios fundamentales del Convenio 190 OIT: Un análisis desde la perspectiva de género. La novedosa inclusión del trabajo de servicio doméstico. *Editorial Dykinson*, 75 – 80.

Rosenbaum, F. (2021). La ratificación del Convenio N° 190 de la OIT por Uruguay: Contextos Normativos y de Estructura Sindical. *Editorial Dykinson*, 135 – 159.

Velásquez, M. (2021). Consecuencias de la aplicación del Convenio 190 OIT sobre acoso y violencia en el trabajo en el ordenamiento español. *Editorial Dykinson*, 281 – 305.

B) Normas Legales

Congreso de la República de Perú. (2003, 3 de febrero). Ley 27942. Por la cual se expide la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso (Convenio 190).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

C) Informes

Genderlab. (2022). Primer informe Elsa sobre acoso sexual laboral en el Perú.
<https://www.genderlab.io/Informe-ELSA-10-preguntas-sobre-acoso-sexual-laboral-en-el-Perú.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción en el Empleo. (2022). Informe Final – Comisión Sectorial encargada de elaborar una propuesta del Anteproyecto del Código de Trabajo.

https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/INFORME%20FINAL%20ANTEPROYECTO%20DE%20CÓDIGO%20DE%20TRABAJO_LALEY.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (2016). Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Informe Final).

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546305.pdf

Oficina Internacional del Trabajo. (2018). Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Quinto punto orden del día. Informe V(1), Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). Informes de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, Actas Provisionales 8C, 107ª.

Oficina Internacional del Trabajo. (2019). Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Quinto punto orden del día. Informe V(2B), Conferencia Internacional del Trabajo, 108ª.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso.

https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_751837/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Desafíos para la implementación del Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en Argentina.

https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_807023/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2022). El acoso sexual en el mundo del trabajo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2022). El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en pocas palabras.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740224.pdf

Pillinger, J. (2017). *Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Perspectivas y Acción Sindical*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_616960.pdf

D) Recursos de páginas web

Benavides, F. (2022, 21 de junio). *Desmitificando el Anteproyecto del Código de Trabajo*. Enfoque Derecho. <https://www.enfoquederecho.com/2022/06/21/desmitificando-el-anteproyecto-del-codigo-de-trabajo/>

Centro Virtual de Conocimiento para poner fin a la violencia contra las mujeres y niñas. (2013, junio). Elementos esenciales de planificación para la eliminación contra la violencia de mujeres y niñas. <https://www.endvawnow.org/uploads/modules/pdf/1372349315.pdf>

Equal Times. (2016, 23 de noviembre). Violencia y acoso, la otra causa del personal de hoteles y casinos estadounidenses. <https://www.equaltimes.org/violencia-y-acoso-la-otra-causa?lang=es#.Y2Mrry-xBQI>

Los Angeles Times. (2018, 2 de enero). Piden 'botones de pánico' contra el abuso sexual para camareras de hoteles. <https://www.latimes.com/espanol/eeuu/la-piden-botones-de-panico-contra-el-abuso-sexual-para-camareras-de-hoteles-20180102-story.html>

Luna, M. (S.F). *Acoso psicológico y problemas emocionales*. Clínica de la Ansiedad. <https://clinicadeansiedad.com/problemas/ansiedad-y-otros/acoso-psicologico-y-problemas-emocionales/>

Observatorio Nacional de la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar. (S.F). Estadísticas del Servicio "Trabaja sin acoso". <https://observatorioviolencia.pe/mtpe/#:~:text=Estad%C3%ADsticas%20del%20Servicio%20%E2%80%9CTrabaja%20sin%20acoso%E2%80%9D,-Las%20atenciones%20del&text=De%20los%20cuales%2C%20el%20MTPE,99%25%20de%20denunciados%20son%20hombres.>

Organización Internacional del Trabajo. (S.F). Sector informal y las formas atípicas de empleo.

https://www.ilo.org/actrav/areas/WCMS_DOC_ATR_ARE_INF_ES/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (S.F). Economía rural.

<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/rural-economy/lang-es/index.htm>

