

**Alerta Laboral No. 11**  
**Año 2018**  
**Fecha: 12/09/2018**

## **MODIFICAN EL PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LA LEY DE SERVICIO CIVIL**

Como parte de la delegación de facultades al Poder Ejecutivo, el día de hoy 12 de septiembre 2018 se publicó en el diario oficial El Peruano el Decreto Legislativo N° 1410 que incorpora a nuestra legislación los delitos de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal. Asimismo, con el propósito de garantizar una lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia que afectan principalmente a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida, dicha norma modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para precisar el concepto de hostigamiento sexual y optimizar el procedimiento de sanción de este tipo de actos.

### **1. MODIFICACIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, LEY 27942:**

En la presente alerta resaltamos las modificaciones y disposiciones derogatorias de la Ley que son de aplicación en caso el hostigamiento sexual se presente en las relaciones reguladas por el derecho laboral.

#### **1.1. Concepto y manifestaciones de hostigamiento sexual. –**

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

Se manifiesta mediante las siguientes conductas:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) 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.

- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley.

## **1.2. Consecuencias del hostigamiento sexual: -**

- **Remedios a favor de la víctima**

- a) **Indemnización por despido arbitrario. -**

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. Este supuesto, no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma.

La víctima también puede optar por estos remedios en caso el empleador o instancia competente omita iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes.

- b) **Indemnización por daños y perjuicios. -**

La víctima tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del acto de hostigamiento sexual ante el hostigador y/o ante el empleador o instancia competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondiente

Las vías señaladas anteriormente no enervan la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

- c) **Nulidad de despido. -**

Será nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento sexual 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

- **Sanción al hostigador. -**

- Hostigador trabajador del régimen laboral privado: puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.

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

- **Nuevo procedimiento administrativo disciplinario en el sector público. -**
  - La determinación de la responsabilidad administrativa del funcionario o servidor público que realiza actos de hostigamiento sexual, 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.
  - 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.

Finalmente, el Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor a sesenta (60) días contados a partir de la vigencia del presente Decreto Legislativo, mediante decreto supremo, aprueba un nuevo Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

## 2. MODIFICACIÓN A LA LEY DE SERVICIO CIVIL, LEY N° 30057:

La única modificación a dicha ley es que se agrega como falta de carácter disciplinario el hostigamiento sexual cometido por quien ejerce autoridad sobre el servidor civil así como el cometido por un servidor civil o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.

**Nuestro equipo laboral:** Jorge Luis Acevedo, Carla Benedetti, Karla Zuta, Maria Eugenia Tamariz, Franklin Altamirano, Roberto Vílchez, Carlos Ciriaco Natalia Peña, Giancarlo Ángeles, María Alejandra Espino, Ana Paula Hurtado, Cindy Arriola, Guillermo Castaños y Alfredo Torres.

El presente boletín es brindado por el estudio Benites, Vargas & Ugaz Abogados con la finalidad de presentar información general sobre normas vigentes y otros aspectos que considera relevantes para las necesidades profesionales y empresariales cotidianas. La difusión a terceros o el empleo de esta información sólo podrá efectuarse mediante la autorización previa del Estudio, por lo que no se asume responsabilidad por su utilización no autorizada.

Av. 28 de Julio 1044 Lima 18 – Perú / Teléfono: (511) 615-9090 / Fax: (511) 615-9091  
Calle Fray Bartolomé de las Casas 478, Urb. San Andrés, Trujillo / Teléfono: (044) 60-8866/ Fax: (044) 60-8867  
Jr. Robles Arnao 1055 – Urbanización San Francisco, Huaraz / Telefax: (043) 42-4408