

Modifican disposiciones asociadas al hostigamiento sexual en los centros de trabajo

El día de hoy, 12 de setiembre de 2018, se ha publicado el Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual (en adelante, “el DL”).

Entre las principales disposiciones del DL, se han modificado los artículos 4, 6 y 8 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, estableciendo lo siguiente:

a. Concepto 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.

b. Manifestaciones de hostigamiento sexual

A las manifestaciones de hostigamiento sexual previstas en el artículo 6 de la Ley N° 27942, se ha agregado el literal f), indicando que el hostigamiento sexual se manifiesta por cualquier otra conducta que encaje en el concepto señalado en el punto previo.

c. Alternativas del trabajador frente al hostigamiento sexual

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

Equipo Laboral

Germán Lora

Cristina Oviedo

Brian Avalos

Paola Felipa

Martin Ruggiero

Dante Botton

Elias Munayco

Shirley Quino

Mauricio Almonte

Mauricio Olivera

Diego Palacios

Frank Farro

Sandra La Rosa

por terminado el contrato de trabajo. Asimismo, la víctima tiene a salvo el derecho de demandar los daños y perjuicios sufridos producto del acto de hostigamiento sexual. Las vías señaladas anteriormente no enervan la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente.

Independientemente de la categoría o cargo del hostigador, si el empleador o instancia competente omite iniciar la investigación del caso de hostigamiento sexual o adoptar las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, la víctima también puede optar por los remedios señalados previamente.

d. Nulidad de despido o no renovación

Es nulo el despido o la no renovación del contrato a plazo fijo por razones vinculadas a la presentación de una queja, demanda, denuncia o reclamación de hostigamiento sexual en el trabajo, así como a la participación en este tipo de procedimientos como testigo en favor de la víctima.