

LEY DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El 27 de febrero del 2003 se publicó la Ley N° 27942, "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual". A continuación, glosamos y comentamos las principales disposiciones aplicables a los centros de trabajo de la actividad privada.

ÁMBITO DE APLICACIÓN.- Se trata de una norma legal de amplio alcance, pues sus disposiciones son aplicables tanto en los centros de trabajo públicos como privados, instituciones educativas, policiales, militares, e inclusive a las personas vinculadas por contratos civiles, convenios de formación laboral juvenil, prácticas preprofesionales o contratos de aprendizaje, entre otros. La condición de hostigador u hostigado puede recaer por igual en un hombre o una mujer.

DEFINICIÓN.- La Ley define como "Hostigamiento Sexual Típico" o "Chantaje Sexual", la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales. Repárese en el requisito de conducta "reiterada", que nos da a entender que existirá hostigamiento siempre que se produzca más de un acto de acoso sexual.

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS.- Para que se configure el hostigamiento sexual debe concurrir cualquiera de los siguientes elementos:

- a) Que el sometimiento constituya condición para que la víctima acceda al trabajo, mantenga o modifique su situación laboral.
- b) Que el rechazo conlleve que se tomen decisiones que afecten a la víctima en cuanto a su situación laboral o contractual.

MANIFESTACIONES.- El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y 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 (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.

RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR.- La Ley impone al empleador la obligación de mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, en especial:

- a) Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.
- b) Reparar los perjuicios laborales ocasionados al hostigado y adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador.
- c) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas, para verificar el cumplimiento de la Ley.

Es importante tener en cuenta esta última obligación, pues debemos suponer que el Reglamento de la Ley establecerá alguna sanción para el empleador que no cumpla con informar los casos de hostigamiento sexual.

DERECHOS DE LA PERSONA HOSTIGADA.- Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado puede ejercitar cualquiera de las siguientes acciones:

- a) Demandar el cese de la hostilidad, o

- b) Dar por terminado el contrato de trabajo y demandar el pago de una indemnización por despido indirecto (con derecho a la indemnización por despido arbitrario).

En ambos casos, para acudir al Poder Judicial, no le será exigible al trabajador que se considere hostigado emplazar previamente al empleador para que cese la hostilidad.

PROCESO JUDICIAL.- La Ley establece que una vez interpuesta la demanda, el Juez, de oficio o a pedido de parte, puede declarar la reserva del proceso. Lo que constituye aparentemente una opción, en realidad es una obligación, pues la propia norma legal en una de sus disposiciones finales establece que, cualquiera que fuere la modalidad de hostigamiento denunciada, el proceso instaurado tendrá carácter reservado y confidencial. El plazo para interponer la demanda es de 30 días calendario desde ocurrido el hecho (aunque la norma es poco clara al respecto). Tratándose de relaciones de naturaleza no laboral, la víctima podrá demandar en la vía civil una indemnización por el daño sufrido.

DENUNCIA FALSA.- Si la queja o denuncia por hostigamiento sexual es declarada infundada, la persona agraviada por la falsa imputación tendrá derecho a interponer contra el denunciante las acciones legales pertinentes y reclamar una indemnización. Asimismo, el empleador, una vez que quede firme la sentencia que desestima la denuncia por hostigamiento, podrá resolver justificadamente el contrato de trabajo, es decir, despedir a la falsa víctima, sin obligación de pagarle indemnización alguna. Estas normas legales también son aplicables a las trabajadoras del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual.