

ASOCIACIÓN DE EMPRESAS PROMOTORAS DEL MERCADO DE CAPITALES – PROCAPITALES

POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL ¹

OBJETIVO

Establecer la política institucional y el procedimiento que norma las acciones de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en todas sus modalidades, según lo regulado en la Ley N° 27492, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, su modificatoria aprobada por Decreto Legislativo N° 1410, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, y su modificatoria aprobada por Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, que se susciten en relaciones de autoridad, jerarquía y situación ventajosa en Procapitales.

ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente política y procedimiento son de obligatorio cumplimiento para todos los/las integrantes del personal de Procapitales, independientemente de su modalidad de contratación.

DEFINICIONES

Para los efectos de la presente política y procedimiento, los términos empleados deberán entenderse según lo definido en el artículo 3 del Reglamento de la Ley N° 27492 y su modificatoria, siendo las principales las siguientes:

- Conducta de naturaleza sexual
- Conducta sexista
- Hostigado/a
- Hostigador/a
- Queja o denuncia
- Quejado/a o denunciado/a
- Quejoso/a o denunciante
- Relación de autoridad
- Relación de sujeción

PRINCIPIOS

La presente política y procedimiento se formula sobre la base de los principios señalados y definidos en el artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 27492 y su modificatoria, entre ellos:

- Principio de dignidad y defensa de la persona
- Principio de gozar de un ambiente laboral saludable y armonioso
- Principio de igualdad y no discriminación por razones de género
- Principio de respeto de la integridad personal

¹ Aprobados por el Consejo Directivo en su sesión del 19 de febrero de 2020 y modificados parcialmente por el Consejo Directivo en su sesión del 18 de agosto de 2021.

- Principio de intervención inmediata y oportuna
- Principio de confidencialidad
- Principio de debido procedimiento
- Principio de impulso de oficio
- Principio de informalismo
- Principio de celeridad
- Principio de no revictimización

RESPONSABILIDAD

La Alta Dirección (Consejo Directivo y Gerencia), con apoyo del área de Administración, tiene la responsabilidad de dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente política y procedimiento en el marco de sus funciones y competencias.

Los/as trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación que los vinculen con Procapitales, tienen la responsabilidad de observar y cumplir las disposiciones establecidas en la presente política y procedimiento, durante la vigencia de su relación contractual o laboral.

El delegado de intervención frente al hostigamiento sexual, que se detalla más adelante, es responsable de ejecutar las funciones asignadas y que también se detallan más adelante en la presente política y procedimiento.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Sobre la base de la presente política y procedimiento, Procapitales se compromete a implementar acciones de prevención del hostigamiento sexual, realizando, entre otras, las siguientes acciones:

- Promover y mantener permanentemente un adecuado ambiente laboral, que fomente un cambio de conductas hacia el respecto a la dignidad de las personas, con especial énfasis sobre los comportamientos que prevengan situaciones de hostigamiento sexual.
- Dar cumplimiento al mandato legal de establecer un procedimiento para sancionar el hostigamiento sexual que permita a los/las trabajadores/as interponer una queja o denuncia en caso de que sea víctima de hostigamiento sexual.
- Informar, capacitar y sensibilizar a los trabajadores/as de Procapitales, desde el inicio de su relación laboral, independientemente de su modalidad contractual, sobre las normas y el procedimiento sancionador por hostigamiento sexual.
- Realizar periódicamente campañas de información, difusión y orientación sobre las acciones a seguir ante los casos de hostigamiento sexual, particularmente los canales de queja o denuncia disponibles.
- 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 N° 27942, su reglamento, y sus modificatorias.

PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

Finalidad

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del proceso y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, célere y eficaz.

Delegado de intervención frente al hostigamiento sexual

Considerando que Procapitales cuenta con menos de 20 trabajadores, deberá nombrar, en lugar de un comité, un/una delegado/a de intervención frente al hostigamiento sexual (en adelante, el delegado), cuyas principales funciones serán las siguientes:

- Recibir la queja o denuncia.
- Dictar las medidas de protección.
- Investigar y proponer las medidas de sanción y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.
- Efectuar seguimiento de los casos en curso y/o concluidos.

El/La mencionado/a delegado/a será designado/a por el Consejo Directivo de Procapitales.

Procedimiento de denuncia para solicitar el cese de hostilidad

a. *Presentación de la denuncia y acta de derechos de la persona denunciante*

Al momento de la denuncia, se procederá a dar lectura al “Acta de derechos de la persona denunciante”, si se trata de la víctima, en la cual consten los derechos que le asisten y que están reconocidos en la presente Política y, de manera supletoria, en la Ley N° 30364, su Reglamento y sus modificatorias. Esta acta debe ser firmada por la persona denunciante, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que le asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos como virtuales.

En la mencionada “Acta de derechos de la persona denunciante”, constará el ofrecimiento, por parte del delegado, en un plazo no mayor de un (1) día hábil, de los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente Procapitales, para el cuidado de la salud integral de la persona hostigada. De no contar con dichos servicios, derivará su atención a aquellos establecimientos de salud públicos o privados a los que esta puede acudir. Adicionalmente, en caso que la persona hostigada acepte o renuncie a los servicios puestos a su disposición, lo hará constar con su firma o firma electrónica y huella en el documento, utilizando formatos físicos o virtuales.

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia a pedido de parte, por la persona hostigada o un tercero, o de oficio por el delegado de intervención, si es que conociera por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual.

En caso sea de parte, deberá ser interpuesta ante el delegado de intervención, en un plazo máximo de 30 días contados a partir del día siguiente de producido el último acto o indicio de hostigamiento. En adición, la queja o denuncia puede ser presentada en forma verbal o escrita, presencial o electrónica ante el delegado.

Si el/la presunto/a hostigador/a es el delegado, la queja se presentará ante el Consejo Directivo de Procapitales.

Si la queja recae en la autoridad de mayor jerarquía, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el/la presunto/a hostigado/a el derecho a interponer una demanda por

cese de hostilidad, según lo regulado en el artículo 35, literal a, del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; es decir, podrá recurrir al Poder Judicial e interponer una demanda judicial de cese de hostilidad a efectos de que cese el hostigamiento sexual.

b. *Contenido de la denuncia y formación del expediente*

La denuncia deberá contener la siguiente información, entre otras:

- Nombre del/la hostigador/a
- Cargo y función del/la hostigador/a
- Narración de los hechos
- Hechos relevantes a ser investigados
- Relación entre la víctima y el hostigador
- Pruebas y testigos (de ser el caso)

Las pruebas que podrán presentarse pueden ser, entre otras:

- Declaración de testigos
- Documentos públicos o privados
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros
- Pericias psicológicas, psiquiátricas forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros
- Acta de derechos de la persona denunciante. Solo en caso lo autorice la persona hostigada
- Cualquier otro medio probatorio idóneo

Por otro lado, respecto a la formación del expediente, el delegado se asegurará que toda actuación del procedimiento se documentará por escrito u otro medio al que las partes puedan tener acceso.

c. *Traslado de la denuncia*

Recibida la denuncia, se correrá traslado, por medios escritos, de forma presencial o electrónica, de ella al/la presunto/a hostigador/a en un plazo no mayor de tres (3) días útiles.

d. *Descargos de la denuncia*

El/la presunto/a hostigador/a tendrá cinco (5) días útiles para presentar sus descargos, por medios escritos, de forma presencial o electrónica, adjuntando las pruebas que considere pertinentes.

e. *Traslado de descargos*

El delegado de intervención, o quien corresponda en su lugar, tendrá tres (3) días útiles para remitir los descargos, por medios escritos, de forma presencial o electrónica, efectuados por el/la presunto/a hostigador/a a la presunta víctima de hostigamiento sexual y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.

f. Investigaciones respectivas

El delegado de intervención tendrá diez (10) días hábiles para realizar las investigaciones respectivas sobre la denuncia presentada, pudiendo interponer, en coordinación con la autoridad de mayor jerarquía, medidas cautelares, las que incluyen medidas de protección para la víctima, entre ellas las siguientes:

- Rotación del/la presunto/a hostigador/a
- Suspensión temporal del/la presunto/a hostigador/a
- Rotación del puesto de trabajo, si así lo considera el/la hostigado/a
- Impedimento de acercarse al/la hostigado/a o a su familia
- Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral del/la hostigado/a.

g. Resolución de sanción

El delegado de intervención tendrá cinco (5) días hábiles para emitir una resolución, la cual será entregada de forma presencial o remitida por medios electrónicos, pudiendo emitir las siguientes sanciones: amonestación (verbal o escrita), suspensión o despido, y separación temporal o definitiva.

En caso que el/la trabajador/a que se sienta víctima de un hostigamiento sexual presente en su lugar de trabajo una acción de cese de hostilidad, pero no se le atiende, podrá interponer directamente una demanda judicial por cese de hostilidad, conforme el artículo 35, literal a, del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y, de considerarlo necesario, dar por concluido el contrato de trabajo.

Pruebas a tomar en cuenta en la investigación

En base a la jurisprudencia, los siguientes elementos resultan aplicables en los casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral a fin de valorar la declaración de la víctima:

- No se debe suponer que el testimonio ha sido realizado por motivos de enemistad, resentimiento o venganza contra la persona acusada.
- Valorar el testimonio de la víctima en función de otros datos que puedan corroborar lo señalado (e.g., confirmar la hora de salida de ambos involucrados cuando sea un caso ocurrido fuera del horario de trabajo).
- Considerar la persistencia de la víctima en su acusación, en cuyo caso deberá tratarse de una acusación prolongada en el tiempo y sin contradicciones.

Demanda de indemnización

La víctima de hostigamiento sexual puede optar por dar por terminado el contrato de trabajo y exigir el pago de una indemnización recurriendo al Poder Judicial a través de una demanda de indemnización por despido arbitrario. El plazo para presentar la demanda del pago de indemnización por despido arbitrario es de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de producido el último acto o indicio de hostigamiento.

Si el/la juez/a considera fundada la demanda, dispondrá del pago de la indemnización correspondiente, independientemente de los beneficios sociales que le correspondan.

Adicionalmente, el/la trabajador/a víctima podrá solicitar la indemnización por daño moral, en cuyo caso, el/la juez/a competente será el/la juez/a ordinario/a laboral.

Consecuencias de la falsa denuncia

Cuando la denuncia o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del/la demandante, el/la presunto/a hostigador/a tiene el derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el/la supuesto/a hostigado/a queda obligado/a a pagar la indemnización que fije el/la juez/a respectivo/a.

Actuación de la inspección del trabajo a cargo del Estado

La víctima de hostigamiento sexual en el ámbito laboral del sector privado puede solicitar la intervención de la inspección del trabajo, presentando la denuncia ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil).

El artículo 25 del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, sanciona como infracciones muy graves en materia de relaciones laborales: *“25.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales”*; y *“25.15 No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.”*

Así, la inspección de trabajo podrá sancionar a la empresa bien porque sus trabajadores/as de confianza o directivos/as cometen el acto de hostigamiento sexual, o bien por no adoptar medidas para prevenirlo en el lugar de trabajo o por no investigarlo cuando tuvo conocimiento de la queja por hostigamiento sexual.

La persona afectada deberá autorizar el levantamiento de la reserva de su identidad, debido al carácter personalísimo de este tipo de denuncias, según lo señalado en la Resolución Directoral N° 29-2009-MTPE/2/11.4, que en el inciso b del capítulo 2 denominado “Aplicación del deber de confidencialidad en las actuaciones inspectivas de investigación”, indica que: *“Se notificará al denunciante para que en el plazo de 48 horas exprese su consentimiento de llevar a cabo las actuaciones inspectivas sin la reserva del caso, bajo apercibimiento de archivar la denuncia. Con dicho consentimiento, el inspector comisionado podrá actuar únicamente dicho consentimiento, el inspector comisionado podrá actuar únicamente con respecto al trabajador denunciante.”*