

Detrás del mandil:

Trabajadoras del hogar,
víctimas de maltrato y hostigamiento sexual



Detrás del Mandil

**TRABAJADORAS DEL HOGAR, VÍCTIMAS
DE MALTRATO Y HOSTIGAMIENTO
SEXUAL**

Sistematizado por
Teresa Viviano Llave

Editado por Carmen Barrantes
Basado en el estudio a cargo de Olga Bardales

VIVIANO LLAVE Teresa
MIMDES - 180 paginas

Detrás del mánvil : Trabajadoras del hogar, víctimas de maltrato y hostigamiento sexual/ Lima: Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES), 2007.

MALTRATO - ABUSO SEXUAL - VIOLENCIA SEXUAL - HOSTIGAMIENTO SEXUAL- TRABAJADORAS DEL HOGAR - EMPLEADAS DEL HOGAR- TRABAJO DOMESTICO - ESTADÍSTICAS - MIMDES -

Ministra de la Mujer y Desarrollo Social

Virginia Borra Toledo

Vice Ministra de la Mujer

Zoila Zegarra Montes

Representante del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual

Milagros Rios García

Unidad Gerencial de Diversificación de Servicios

Luis Chira la Rosa

Elaboración:

Teresa Viviano Llave

Edición

Dirección de Derechos y Ciudadanía de las Mujeres de la DGM- MIMDES

Editora Consultora

Carmen Barrantes Takata

Hecho el depósito legal N° 2008-00032

Ley 26905 - Biblioteca Nacional de Perú
Catalogación bibliográfica: CENDOC MIMDES

Imprenta: Riluma Group

Residencial las Palmeras Block P-303 SMP

Primera Edición: Diciembre, 2007

Tiraje: 1,000

AGRADECIMIENTOS

A

las trabajadoras del hogar entrevistadas, que compartiendo solidariamente sus vivencias, dejan testimonio de aquello que sucede detrás del mandil.

A la Asociación Grupo de Trabajo Redes-Casa de Panchita y al Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar (CCTH); instituciones que defienden los derechos de las trabajadoras del hogar y que nos brindaron amplias facilidades para hacer posible este estudio.

A los investigadores de campo, que ofrecieron su trabajo voluntario para el recojo de información.

A la Dirección General de la Mujer, por el apoyo brindado para la realización del estudio y la edición.

EQUIPO DE TRABAJO

Esta publicación fue posible gracias al trabajo dedicado de las siguientes personas:

- **Elaboración de publicación:**
Lic. Teresa Viviano Llave
- **Editora**
Carmen Barrantes Takata
- **Coordinadora de estudio:**
Olga Bardales Mendoza
- **Investigadoras de campo:**
Bárbara Brighm (Voluntaria del PNCVFS)
Carla Cruz Periche (Admisionista del PNCVFS)
Erika Ramos Amao (Admisionista del PNCVFS)
Flor Cangahuala Ortiz (Orientadora de la Línea 100)
Gissela Hernández Díaz (Admisionista del PNCVFS)
Jacqueline Gonzáles Patiño (Abogada del PNCVFS)
Maria Atoche Gutiérrez (Especialista en comunicación del PNCVFS)
Sandra Trujillo Pérez (Admisionista del PNCVFS)
- **Supervisión de campo**
Freddy Bustamante Arce (Asistente de Proyectos del PNCVFS)
- **Digitación de encuestas**
José Antonio Pumaille Huamancha
- **Procesamiento de la información**
Freddy Bustamante Arce (Asistente de Proyectos del PNCVFS)
- **Apoyo logístico en campo**
Nancy R. Angeldonis Plasencia (Técnico Administrativo)

INSTITUCIONES PARTICIPANTES

- **Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual (PNCVFS) del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social-MIMDES**
Av. San Martín 685 Pueblo Libre. Lima 21.
INABIF 3er piso.
Teléfono 511-4602288
www.mimdes.gob.pe/pncvfs
- **Dirección General de la Mujer-MIMDES**
Jr Camaná 685, Lima 1.
Teléfono: 511-501-2000 anexo 8015
www.mimdes.gob.pe
- **Asociación Grupo de Trabajo Redes-Casa de Panchita**
Avenida República de Chile 566, Jesús María. Lima 11.
Teléfono: 511-424 5282
<http://www.gruporedes.org/>
- **Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar (CCTH)**
Jr. Wakulski 132, Lima 1.
Teléfono: 511-4231958
<http://www.ccthperu.org/somos.html>

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	10
I. ASPECTOS METODOLÓGICOS	14
1.1 Finalidad del Estudio	14
1.2 Temas de Estudio	14
1.3 Metodología	14
II. GENERALIDADES	16
2.1 Concepto de trabajador(a) del hogar	16
2.2 Modalidades de trabajo	16
2.3 Derechos de los trabajadoras(es) del hogar	17
2.4 Deberes de los trabajadores(as) del hogar	18
2.5 Hostigamiento sexual	19
2.6 Manifestaciones del hostigamiento sexual	19
2.7 Las(los) trabajadoras(es) del hogar y la Ley 27942	20
2.8 Cese de hostilidad	21
2.9 Violencia sexual	22
2.10 El servicio doméstico y el Código del Niño y el Adolescente	23
III. CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS	26
3.1 Sexo y demanda laboral	26
3.2 Edad y demanda laboral	27
3.3 Experiencia en el trabajo.	27
3.4 Procedencia (lugar de nacimiento)	28
3.5 Parientes en Lima	32
3.6 Estado conyugal	32
3.7 Nivel Educativo	34
3.8 Modalidad de trabajo	36
3.9 Salario	36
3.10 Actividades realizadas en el último trabajo	37
3.11 Uso del tiempo libre	38
IV. LA VIOLENCIA HACIA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR	40
4.1 Prevalencia del maltrato físico y psicológico	40
4.2 Maltrato psicológico	40
4.3 Maltrato físico	43
4.4 Prevalencia del hostigamiento y violencia sexual	46

V.	ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA	50
5.1	Cambio de trabajo	50
5.2	Contar a alguien de confianza	50
5.3	Búsqueda de ayuda institucional	52
VI.	CONCLUSIONES	54
VII.	UNA HISTORIA PARA REFLEXIONAR	58
7.1	Del campo a la ciudad, para trabajar y estudiar	58
7.2	El acoso y la violencia	59
7.3	Perdida en una ciudad extraña	60
7.4	Decencia y solidaridad	61
7.5	Buscando alternativas	62
7.6	Sentando bases y corrigiendo errores:	
	Los detalles son importantes	63
7.7	El proceso encaminado	64
7.8	Los sueños no deben truncarse	64
7.9	Acción pública en busca de justicia	65
7.10	El destino de quienes abusan	66
8.	RECOMENDACIONES PARA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR	68
TIP 1.	¿Cómo enfrentar el hostigamiento y la violencia sexual?	68
TIP 2.	Lo que debes hacer para protegerte del maltrato	69
TIP 3.	Para enfrentar el hostigamiento sexual	70
TIP 4.	Denuncia y prepárate para dejar la casa	72
TIP 5.	Hacer buenos amigos y amigas, cultivar la solidaridad	73
TIP 6.	Instituciones que apoyan a las trabajadoras del hogar	75
TIP 7.	Recomendaciones para quienes tienen un familiar o una amiga que labora como trabajadora del hogar	78
TIP 8.	Para las empleadoras	79
9.	BIBLIOGRAFIA	82
	ANEXOS	84
ANEXO I:	Ley de los Trabajadores del Hogar LEY N° 27986	86
ANEXO II:	Reglamento de la Ley 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar	92
ANEXO III:	Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	97
ANEXO IV:	Reglamento de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	110
ANEXO V:	Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador	143

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES), desde su creación, ha sido el ente rector para la promoción de la equidad de género y las políticas de intervención frente a la violencia familiar y sexual, en el Perú.

Son logros de este Ministerio los Planes Nacionales dirigidos a lograr la igualdad entre hombres y mujeres del país. Dos de estos planes se han convertido en herramienta clave para la gestión pública: *el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades (PIO)* para mujeres y varones y *el Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer*.

Otro logro fundamental del MIMDES es la creación del *exPrograma Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual*¹, que a través de 69 *Centros Emergencia Mujer*, brinda atención gratuita y especializada a las personas afectadas por la violencia familiar y sexual. Las niñas, adolescentes y mujeres adultas son las principales usuarias de estos centros.

Los avances en el campo de los derechos de la mujer han sido numerosos, en las últimas tres décadas. El mayor acceso a la educación, el trabajo remunerado, la participación política, los derechos sexuales, el derecho a una vida libre de violencia, entre otros son muestra de estos avances. Pese a estos avances, persisten espacios cerrados o ajenos, donde el impacto de la política social a favor de los derechos de las mujeres es mínimo o inexistente. Las Trabajadoras del Hogar son un grupo social que visibiliza y grafica este atraso.

¹ En conformidad con el Decreto 029-2007 que aprueba el «Plan de Reforma de Programas Sociales», el PNCVFS se encuentra en proceso de fusión.

En el país, el servicio doméstico es aún sinónimo de discriminación, explotación y maltrato, en la mayoría de los casos. Miles de niñas, adolescentes, mujeres jóvenes y mayores, trabajan jornadas extenuantes, sin tener permiso para estudiar ni seguro de salud. Así lo señala la *Asociación Grupo de Trabajo Redes-Casa de Panchita*, que reporta además que las trabajadoras del hogar son menospreciadas por su cultura y su lengua (mayoritariamente quechua y aymara) e impedidas de contactar a sus familiares. La misma institución señala que se les retienen sus documentos de identidad y que, entre otras agresiones, son víctima de acoso y hostigamiento sexual.

El maltrato y la discriminación pueden ser ejercidos, simultáneamente, por las familias con las que trabajan, por la sociedad y/o por el Estado. En el Perú las trabajadoras del hogar sólo acceden a la mitad de los beneficios laborales de los que gozan otros trabajadores. La ley 27986 sólo les reconoce 15 días de descanso por vacaciones y la mitad del sueldo como compensación por tiempo de servicios. No se les concede el derecho al sueldo mínimo, que asiste al resto de trabajadoras(es) del país. El sueldo de las trabajadoras del hogar está sujeto al acuerdo entre las partes.

La aprobación de esta ley, pese a sus vacíos, contiene mejoras sustantivas respecto a la anterior en lo que respecta, por ejemplo, a horarios de descanso. Según la ley anterior la trabajadora solo tenía derecho a descansar mientras dormía.

Los avances de la nueva ley, sin embargo, no reflejan los avances logrados por el movimiento de mujeres en materia de Derechos Humanos. Esta situación ha generado el pronunciamiento de las organizaciones feministas: «*Las trabajadoras del hogar no son ciudadanas de segunda clase, ni estamos en la época de la servidumbre*».

Referirnos a estadísticas respecto a las trabajadoras del hogar, a sus condiciones de trabajo y a las situaciones de maltrato que las afectan, es un tanto difícil ya que los pocos estudios realizados son de orden cualitativo. Una de las dificultades para realizar estudios cuantitativos surge de la situación de informalidad de esta clase de trabajo que se refleja en el hecho de que hasta la fecha, no exista un padrón de trabajadoras del hogar.

Según el estudio «*¿A qué precio?*», de la cadena televisiva inglesa BBC, realizado en cinco países latinoamericanos, las trabajadoras

del hogar están cubiertas por legislaciones «particulares». Esto implica que, en la práctica, tengan menos derechos que el resto de trabajadores. El estudio concluye que en América Latina las trabajadoras del hogar sufren una serie de agresiones dramáticas y discriminatorias, primero porque son mujeres, segundo porque son pobres y tercero porque la gran mayoría pertenece a poblaciones indígenas y tiene al castellano como segunda lengua.

El estudio *«Prisiones Domésticas, ciudadanía restringida: violencia sexual a trabajadoras del hogar en Lima²»*, que recoge el relato de siete trabajadoras del hogar víctimas de violencia sexual, señala que las trabajadoras entrevistadas tienen una enorme carencia afectiva, trabajan en aislamiento, no saben mucho de sexualidad y se han iniciado en el trabajo desde muy pequeñas. Esta situación lleva a que cuenten con menores recursos para responder y enfrentar los eventos de violencia sexual. Los empleadores, además, se irrogan derechos de disponer de las trabajadoras del hogar como si fueran un objeto y perpetran abusos sexuales que usualmente no son denunciados: *«Uno de los casos que estudié, el de Paulina, muestra claramente cómo el padre, el jefe del hogar, la inicia sexualmente, la viola y luego de unos meses trae a uno de sus hijos adolescentes para que se inicie sexualmente con ella y tras un tiempo a su otro hijo»*.

En este contexto, a inicios del año 2006, la *Dirección General de la Mujer del MIMDES* y el *Programa Nacional Contra la Violencia Familiar* diseñaron un estudio para conocer en qué medida las trabajadoras del hogar eran afectadas por el maltrato y hostigamiento sexual. El trabajo de campo se realizó en julio del 2006, a través de dos instituciones que las organiza: *La Casa de Panchita* y el *Centro de Capacitación de la Trabajadora del Hogar*.

Hoy ponemos a disposición de la opinión pública, de las autoridades y de la comunidad los principales hallazgos de esta investigación que refleja las principales costumbres y características del trato que se da a las trabajadoras del hogar y sus reacciones frente a las situaciones de abuso.

² Ojeda Parra, Teresa, *Prisiones domésticas, ciudadanía restringida: Violencia sexual a trabajadoras del hogar en Lima*. Lima 2005

Los hallazgos señalan claramente que existe una agenda pendiente sobre las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar. El Estado, la sociedad y las familias deberán dar pasos sustanciales para acabar con las prácticas que las discriminan en el ámbito social, racial, económico y de género. Se requieren grandes esfuerzos para erradicar, específicamente, el maltrato físico y psicológico continuado, así como la violencia sexual.

Es indispensable un compromiso social firme para evitar situaciones que violen los derechos establecidos por la Ley 27986³, y para realizar los cambios legislativos necesarios que promuevan la igualdad laboral y la revalorización del aporte de las trabajadoras del hogar a la economía peruana, al facilitar la inserción de miles de personas al mercado laboral.

³ En el año 2003 se dictó la 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, Esta reemplaza a la anterior ley del Ministerio de Trabajo, que estuvo vigente desde 1970.

I. ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1 Finalidad del Estudio

El estudio *Maltrato y hostigamiento sexual en trabajadoras del hogar* tiene como objetivo conocer en qué medida ellas⁴ son víctimas de maltrato y hostigamiento sexual en su centro de trabajo. La información generada servirá de base para plantear estrategias y líneas de acción para atender y prevenir el maltrato así como para promover políticas que garanticen sus derechos.

1.2 Temas de Estudio

La investigación abordó los siguientes temas

- Características sociodemográficas de las trabajadoras del hogar
- Ocurrencia de violencia física y/ o psicológica en los últimos 12 meses
- Ocurrencia de hostigamiento sexual
- Búsqueda de ayuda frente a la violencia y hostigamiento sexual.
- Personas e instituciones a las que acuden en busca de apoyo.
- Efectos del maltrato y hostigamiento sexual

1.3 Metodología

Se trata de un estudio de tipo descriptivo, basado en la técnica de la encuesta. La población de estudio la constituyen trabajadoras del hogar que participan en dos instituciones especializadas en

⁴ Una de las constataciones de la investigación es la predominancia de las mujeres en este trabajo.

promover sus derechos. Se aplicó una muestra de tipo no probabilística – accidental; es decir, se eligieron a aquellas personas que estuvieron disponibles en un momento determinado. El universo estudiado fue de un total 101 personas. Las participantes debían ser mayores de 14 años y dar consentimiento voluntario. La aplicación del estudio tomó en cuenta criterios éticos de privacidad, información, confidencialidad y de soporte para las personas afectadas:

- **Privacidad:** Se habilitó espacios para realizar las entrevistas en privado, libre de interferencias que puedan condicionar la información proporcionada.
- **Consentimiento informado:** Las encuestadoras fueron entrenadas para informar sobre los objetivos del estudio, la duración de la entrevista y sobre la confidencialidad de la misma, dando oportunidad a que cada trabajadora tome la decisión de participar o no.
- **Confidencialidad:** Esta fue resguardada mediante el anonimato de la encuesta, el compromiso de cada encuestador y del Ministerio de la Mujer.
- **Soporte social:** A todas las personas entrevistadas, se les brindó orientación sobre los servicios que brinda el *Centro Emergencia Mujer* y las *Líneas de orientación telefónica gratuita*⁵. También se brindó atención especializada en los Centros de Emergencia Mujer a las encuestadas que lo solicitaron.

5 Línea de orientación telefónica gratuita «Ayuda Amiga» 0800-16800 para personas mayores de 18 años afectadas por violencia familiar y/o sexual. Línea 100, especializada para niños, niñas y adolescentes.

II. GENERALIDADES

2.1 Concepto de trabajador(a) del hogar

Según el artículo 2 de la Ley 27986, se denomina trabajador(a) del hogar a todas aquellas personas que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.

De lo referido, se desprende que, son trabajadores(as) del hogar las siguientes personas:

- Niñeras
- Cocineras
- Lavanderas
- Acompañantes de personas de la tercera edad
- Encargadas de limpieza
- Personas encargadas de todo servicio de la casa, entre otros

2.2 Modalidades de trabajo

La Ley 27986 en su artículo 14 y 15 respectivamente, señala que existen: trabajadores «cama afuera», o que no tienen obligación de vivir en el hogar en el cual trabajan y trabajadores «cama adentro», que son aquellos que viven en el hogar en el que trabajan.

En el caso de la modalidad «cama adentro»; el empleador se encuentra en la obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento de acuerdo al nivel socioeconómico del empleador (Art. 5, segundo párrafo)

2.3 Derechos de los trabajadoras(es) del hogar

Tres son los aspectos relevantes establecidos en la ley 27986: La jornada de ocho horas, el derecho a descansar todos los feriados del año, y a recibir gratificación en julio y en diciembre (medio sueldo). Por otro lado, esta ley incorpora el tema de la violencia sexual y establece que «los trabajadores del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho a acogerse a las acciones establecidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual».

- **Derecho a jornada laboral de 8 horas:** Los trabajadores del hogar bajo la modalidad «cama adentro» no deberán trabajar más de ocho horas diarias y la suma de sus períodos de trabajo efectivo durante el día y la semana no podrá exceder de cuarenta y ocho horas semanales (Art. 15). Esta disposición se hace extensiva a las trabajadoras de modalidad «cama afuera». (Art. 14)
- **Derecho a compensación por tiempo de servicios (CTS):** La CTS equivale a quince días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, y será pagada directamente por el empleador al trabajador al terminar la relación laboral dentro del plazo de cuarenta y ocho horas. También podrá pagarse al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio. (Art. 9)
- **Derecho a descanso semanal:** Tienen derecho a veinticuatro horas continuas de descanso semanal (Art. 10)
- **Derecho a pago extra por trabajo en días feriados:** Estos trabajadores gozan de descanso remunerado los días feriados señalados en el régimen laboral privado. Previo acuerdo se puede compensar el día de descanso trabajado. Para esto se deberá pagar una sobretasa equivalente al 50% de remuneración de un día (Art. 11)
- **Derecho a vacaciones:** Tiene derecho a descanso anual remunerado por quince días al cabo de año continuo de servicios. El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiese laborado, respectivamente (Art. 12).
- **Derecho a gratificaciones:** Tiene derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y otra por Navidad. Las gratificaciones serán

abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre. El monto de las mmas es equivalente al 50% de la remuneración mensual (Art. 13)

- **Derecho a alimentación y alojamiento en casos de modalidad cama adentro:** El empleador se encuentra en la obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento al trabajador del hogar, adecuados al nivel socioeconómico del empleador (Art. 5, segundo párrafo)
- **Derecho a la educación:** La trabajadora del hogar tiene derecho a la educación. El empleador deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo (Art. 17)
- **Derecho a la seguridad social (riesgos cubiertos):** Los trabajadores al servicio del hogar bajo relación de dependencia están comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegurados obligatorios, en cuanto concierne a todo tipo de prestaciones de salud. En cuanto a sus pensiones pueden optar por el SNP o SPP (Art. 18)

2.4 Deberes de los trabajadores(as) del hogar

Además del cumplimiento responsable de las actividades del hogar pactadas en el contrato (verbal o escrito), la Ley 27986 señala estos deberes:

- **Reserva sobre la vida en el hogar:** Los trabajadores del hogar, están obligados a prestar sus servicios con diligencia y a guardar reserva sobre los incidentes en el hogar, salvo exigencia de la ley (Art. 4)
- **Extender recibo por pago de la remuneración:** La remuneración será pagada por períodos mensuales, quincenales o semanales. Estos trabajadores extenderán constancia de los pagos que reciben, lo cual servirá como prueba del otorgamiento de la remuneración (Art. 6)
- **Avisar la terminación del contrato de trabajo:** Los trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo dando un preaviso de quince días. El empleador los podrá exonerar de este plazo. Asimismo, por la naturaleza de confianza del trabajo, el

empleador podrá separar del empleo al trabajador sin expresión de causa, dándole un preaviso de quince días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de quince días si prescindiera de este preaviso (Art. 7)

2.5 Hostigamiento sexual

Según lo referido en la *Ley 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*, el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, consiste en 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 de 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.

El artículo 5 de la misma ley señala que son elementos constitutivos del hostigamiento sexual, lo siguiente:

- En el sometimiento a los actos de hostigamiento sexual, la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.
- El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera decisiones que afectan negativamente a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.

2.6 Manifestaciones del hostigamiento sexual

De acuerdo al artículo 6 de la ley 27942, el hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- 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.
- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
- 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.

- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

2.7 Las(los) trabajadoras(es) del hogar y la Ley 27942

En su quinta disposición final y transitoria, la Ley 27980 señala que los (las) trabajadores del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual, tienen derecho a acogerse a las acciones establecidas en la *Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (27942)*, en lo que concierne a la investigación y sanción del hostigamiento sexual, en el capítulo pertinente a los servidores del sector privado.

En el régimen laboral privado

Artículo 7.- De la responsabilidad del empleador

b) Reparar los perjuicios laborales ocasionados al hostigado(a) y adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador.

Artículo 8.- De las sanciones del hostigamiento sexual típico

Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado 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 del *Decreto Supremo N° 003-97-TR*.

Artículo 9.- De la Vía Judicial

La víctima puede acudir al Juez competente, quien de oficio, o a pedido de parte puede disponer que el procedimiento judicial sea de carácter reservado.

Artículo 10.- 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 Laboral⁶, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

2.8 Cese de hostilidad

El artículo 28 del sub capítulo III, titulado «De los trabajadores del hogar» del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento Sexual (D.S N° 010-2003-MIMDES) señala:

«Conforme a la Décimo Segunda Disposición Final y Complementaria de la Ley, los trabajadores del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho a acogerse a las acciones establecidas en el presente reglamento y al capítulo pertinente a los servidores del sector privado contenidas en la ley. Para tal efecto, se considerará falta grave al hostigamiento sexual producido entre los trabajadores del hogar y el empleador o cualquier miembro de la familia. El trabajador del hogar tiene derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad ante la autoridad administrativa de trabajo, según lo establecido por la ley del sector privado. Se exonerará del plazo previsto en el artículo 7 de la ley 27986, Ley de los trabajadores del hogar, a fin que no continúe expuesta(o) a sometimiento de actos de hostigamiento sexual no deseados».

Procedimiento

Como la queja de la trabajadora del hogar, recae sobre el empleador, que es la máxima jerarquía en su centro de labores, y éste no puede sancionarse a sí mismo, la trabajadora del hogar deberá optar por la vía civil, es decir, interponer una demanda por cese de hostilidad, de acuerdo a lo establecido en el literal 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nro 003-97 TR, que señala lo siguiente:

«El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el artículo 30 de la presente ley, podrá optar excluyentemente por:

- a) *Accionar para el cese de la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador una multa que corresponda a la gravedad de la falta.*
- b) *La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de una indemnización a que se refiere el artículo 38 de esta ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que pueden corresponderle.*

6 El plazo para accionar judicialmente caduca a los 30 días de producido el hecho

Para el caso de las trabajadoras del hogar, de estas dos opciones se considera mejor optar por la opción b: Pago de una indemnización, y la terminación del contrato de trabajo; toda vez que no es posible asegurar el cese de hostigamiento dentro del centro de labores.

De acuerdo al artículo 36 de esta ley, el plazo para accionar judicialmente en casos de hostigamiento, caduca a los 30 días de producido el hecho.

2.9 Violencia sexual

La Ley 28251 publicada el 08-06-2004, modifica el artículo 170 del Código Penal Peruano e incluye otras modalidades de violación sexual que antes no habían sido considerados:

«El que con violencia o grave amenaza, obliga a una persona⁷ a tener acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal o realiza otros actos análogos introduciendo objetos o partes del cuerpo por alguna de las dos primeras vías, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cuatro ni mayor de ocho años».

Asimismo el Artículo 1 de la Ley N° 28704, publicada el 05 abril 2006, incrementa la pena privativa de libertad a no menos de seis, ni más de ocho años. Además, que la pena será no menor de doce ni mayor de dieciocho años e inhabilitación conforme corresponda:

1. Si la violación se realiza a mano armada o por dos o más sujetos.
2. Si para la ejecución del delito se haya prevalido de cualquier posición o cargo que le dé particular autoridad sobre la víctima, o de una relación de parentesco por ser ascendiente, cónyuge de éste, descendiente o hermano, por naturaleza o adopción o afines de la víctima.
3. Si fuere cometido por personal perteneciente a las Fuerzas Armadas, Policía Nacional del Perú, Serenazgo, Policía Municipal o vigilancia privada, en ejercicio de su función pública.
4. Si el autor tuviere conocimiento de ser portador de una enfermedad de transmisión sexual grave.
5. Si el autor es docente o auxiliar de educación del centro educativo donde estudia la víctima.»

El inciso 2 del artículo 170 del CP, modificado por la Ley N° 28963, publicada el 24 de enero de 2007, incluye como agravante el que la víctima sea trabajadora del hogar.

7 Se refiere a una persona mayor de edad.

Inciso 2o. «Si para la ejecución del delito se haya prevalido de cualquier posición o cargo que le dé particular autoridad sobre la víctima, o de una relación de parentesco por ser ascendente, cónyuge, conviviente de éste, descendiente o hermano, por naturaleza o adopción o afines de la víctima, de una relación proveniente de un contrato locación de servicios, de una relación laboral o si la víctima le presta servicios como **trabajador del hogar.**»

2.10 El servicio doméstico y el Código del Niño y el Adolescente

El Código del Niño y el Adolescente contempla el derecho del adolescente a trabajar en el servicio doméstico a partir de los 12 años; para tal fin debe contar con una autorización de trabajo.

2.10.1 Inscripción en el Registro Municipal

De acuerdo con el artículo 50 de este Código, el responsable de la familia, en el caso del trabajador familiar no remunerado, inscribirá al adolescente trabajador en el registro municipal correspondiente. En el registro se consignarán los datos señalados en el artículo 53° de este Código.

- a) Nombre completo del adolescente;
- b) Nombre de sus padres, tutores o responsables;
- c) Fecha de nacimiento;
- d) Dirección y lugar de residencia;
- e) Labor que desempeña;
- f) Remuneración;
- g) Horario de trabajo;
- h) Escuela a la que asiste y horario de estudios; y
- i) Número de certificado médico.

2.10.2 Requisitos para autorizar el trabajo del adolescente

En conformidad con el artículo 54° de este Código, son requisitos para otorgar autorización para el trabajo de adolescentes:

- Que el trabajo no perturbe la asistencia regular a la escuela;
- Que el certificado médico acredite la capacidad física, mental y emocional del adolescente para realizar las labores. Este certificado será expedido gratuitamente por los servicios médicos del Sector Salud o de la Seguridad Social; y
- Que ningún adolescente sea admitido al trabajo sin la debida autorización.

2.10.3 Jornada de trabajo de un adolescente trabajador del hogar

El artículo 56° señala que la jornada de trabajo de un adolescente entre los doce y catorce años no excederá de cuatro horas diarias ni de veinticuatro horas semanales. El trabajo del adolescente, entre los quince y diecisiete años no excederá de seis horas diarias ni de treinta y seis horas semanales.

2.10.4 Facilidades y beneficios para los adolescentes que trabajan

El artículo 61° señala que los empleadores que contraten adolescentes están obligados a concederles facilidades que hagan compatibles su trabajo con la asistencia regular a la escuela.

El derecho a vacaciones remuneradas pagadas se concederá en los meses de vacaciones escolares.

El artículo 63° refiere que los adolescentes que trabajan en el servicio doméstico o que desempeñan trabajo familiar no remunerado, tienen derecho a un descanso de doce horas diarias continuas. Los empleadores, patronos, padres o parientes están en la obligación de proporcionarles todas las facilidades para garantizar su asistencia regular a la escuela.

El artículo 17°, ordena que los padres o responsables tienen la obligación de matricular a sus hijos o a quienes tengan bajo su cuidado en el sistema regular de enseñanza.

2.10.5 El hostigamiento sexual en el Código de los niños y adolescentes⁸

Si bien el Código de los Niños y Adolescentes (CNA) no trata directamente sobre el hostigamiento sexual, de su enfoque se deduce que los niños y las niñas están protegidos frente a este tipo de violencia. El Código establece que el Estado debe velar por su integridad personal y por su libertad. Esta posición determina clara política de protección.

8 SALCEDO YANETH, Juez Especializado de Familia, publicado en el Portal WEB Estafeta Jurídica Virtual de la Academia de la Magistratura del Perú 02/05/2006

El artículo 69° del CNA define las contravenciones como todas aquellas acciones u omisiones que atentan contra el ejercicio de los derechos de los niños y adolescentes señalados en la ley. Ante un acto de hostigamiento sexual a una niña, niño o adolescente trabajador del hogar, está claro su derecho a denunciar el hecho personalmente y sin necesidad de apoderado, ante la Fiscalía de Familia de Turno (Art. 138° del CNA). El mismo derecho lo ejerce la Defensoría del Niño y del Adolescente, así como también los padres y familiares o cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos de hostigamiento sexual.

El Juzgado de Familia en materia tutelar es competente para conocer este tipo de procesos (Art. 137° inc. E CNA) y puede aplicar sanciones en los casos en que compruebe contravenciones a los derechos establecidos en el Código. La sanción podrá ser hasta de diez unidades de referencia procesal y supletoriamente puede aplicar la Ley de Prevención del Hostigamiento Sexual, mediante la cual podrá disponer el pago de una indemnización a la víctima. El juez está facultado también a disponer medidas urgentes de protección de las niñas, niños y adolescentes víctimas, entre ellas: el retiro del centro de trabajo, disponiendo que se siga pagando sus remuneraciones, así como la CTS. Si dentro de la investigación se determina que la niña o adolescente está en estado de abandono (situaciones descritas en el artículo 248° del Código) podrá determinar su inmediato internamiento en un centro preventivo.

Por otro lado, si como resultado de la investigación se deduce que la niña o adolescente ha sido víctima de un delito, el Juez Especializado remitirá los informes necesarios al Fiscal Penal para que proceda conforme a sus atribuciones (art. 251° Código de los Niños y adolescentes).

III. CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS

La encuesta fue aplicada a 101 trabajadoras del hogar de la ciudad de Lima, que participan en las actividades educativas de dos instituciones:

- Asociación Grupo de Trabajos Redes- Casa de Panchita
- El Centro de Capacitación de Trabajadoras del Hogar (CCTH)

En la primera institución se aplicaron 83 encuestas y en la segunda 18. El recojo de información se realizó los domingos, por ser su día de descanso. El porcentaje de rechazo fue mínimo (3 personas)

3.1 Sexo y demanda laboral

99% de la población estudiada es de sexo femenino. Sólo se encontró un trabajador del hogar de sexo masculino. La abrumadora presencia de mujeres confirma la reproducción del enfoque sexista en la distribución del trabajo doméstico, sustentado en la creencia de que «el trabajo del hogar es trabajo de mujeres». Esto refleja, además, un mercado cuya demanda está influida por aquella concepción machista que asume que las mujeres desempeñan mejor las actividades del hogar por tener condiciones naturales para ello.

Si bien en los círculos intelectuales limeños, se reconoce que las «habilidades domésticas» son producto de un aprendizaje social, no determinados por el sexo, es de señalar que estas ideas todavía no han producido cambios sustanciales en las preferencias de quiénes contratan empleados para el servicio en el hogar.

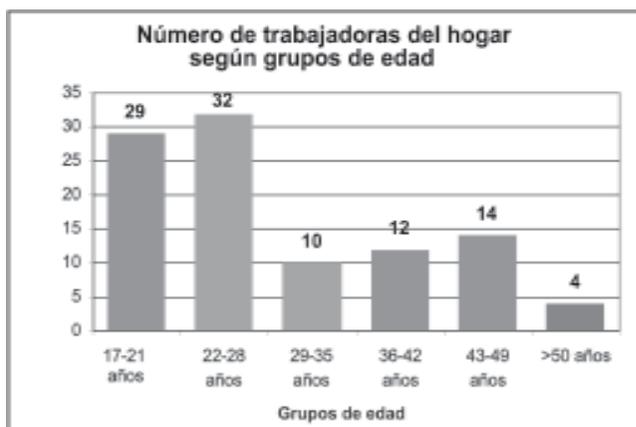
La presencia de un varón como trabajador del hogar, podría marcar el inicio de una incursión del sexo masculino (minoritaria aún) en las actividades domésticas remuneradas; aunque éstas constituyan uno de los espacios laborales más desventajosos del mercado de

trabajo limeño. No obstante la oferta y la demanda del trabajo doméstico continúa asociada al sexo femenino y por ello resulta difícil imaginar la aceptación de la participación remunerada de los varones en el cumplimiento de las actividades del hogar.

3.2 Edad y demanda laboral

Las edades de las encuestadas fluctuaron entre 17 y 55 años. Es importante señalar que el universo sólo consideró a personas mayores de 14 años. De las 101 encuestadas, 61% tiene entre 17 a 28 años; y 40 % tiene entre 29 a 55 años.

Cuadro N° 1



Esto indica una marcada presencia de mujeres jóvenes (61% tiene menos de 30 años), lo cual no anula la participación de mujeres de mediana edad (36% tiene entre 29 y 49 años).

3.3 Experiencia en el trabajo.

Contraria a la creencia de que la mayoría de las trabajadoras del hogar usa este trabajo como una ocupación pasajera, la encuesta señala que la tercera parte de ellas (31,7%) tenía entre 8 y 20 años de desempeño en este oficio.

Más de la mitad de ellas (58%) tiene como mínimo cuatro años en esta ocupación lo que revela que de producirse el salto ocupacional,

éste se produce después del cuarto año, lo cual se podría explicar al correlacionar este tiempo con la cantidad de años necesaria para terminar un ciclo educativo. Completar un ciclo educativo, toma entre 4 y 5 años (primaria, secundaria o una carrera técnica).

Cuadro Nº 2
Experiencia como trabajadora del hogar

Tiempo	Nº	%
Menos de 1 año	15	14,9
De 1 a 3 años	26	25,7
De 4 a 7 años	28	27,7
De 8 a 15 años	13	12,9
De 16 a 20 años	9	8,9
Mas de 20 años	10	9,9
Total	101	100
Muestra= 101		

3.4 Procedencia (lugar de nacimiento)

91% de las personas trabajadoras del hogar entrevistadas, han nacido en un departamento diferente a Lima y a la provincia del Callao. En el caso de las trabajadoras que provienen de Lima, más de la mitad es originaria de las provincias del departamento de Lima. Estos datos coinciden con los de otros estudios⁹. Un informe del año 2004 publicado en el diario La República, señalaba que en el Perú existen alrededor de 600¹⁰ mil trabajadores del hogar y que el 90% son mujeres y provincianas¹¹. Se trata de mujeres migrantes pobres que vienen a la ciudad capital en busca de mejores oportunidades de vida, de mayores ingresos y de ampliar sus oportunidades de educación.

Cuadro Nº 3
Zona de procedencia

Departamento	Nº	%
Lima y Callao	9	8,9
Otro departamento.	92	91,1
TOTAL	101	100,0
Muestra=101		

⁹ En el año 2000, un estudio del Instituto Cuánto determinó que 72% de las trabajadoras del hogar del país eran inmigrantes.

76.2% de las entrevistadas proviene de la sierra del Perú, particularmente de aquellos departamentos afectados por la pobreza extrema como Cusco (15.8%), Puno (13.9%), Cajamarca (10,9%) y Apurímac (9.9%). Además de ello, es importante precisar que la mayoría de ellas no proviene de la capital de su departamento. 52.5% procede de alguna provincia rural de la sierra peruana. Este hecho refuerza el estereotipo desvalorado en el que las tienen encasilladas quienes ejercen la función de patrón o patrona. La trabajadora del hogar es pueblerina e indígena, habla mal castellano y no conoce las costumbres occidentales, evidenciándose una profunda brecha cultural entre quienes nacieron en el campo y en la ciudad; y entre quienes tienen acceso a la modernidad y quienes no. Son situaciones de contraste que deben ser enfrentadas por estas mujeres, dentro y fuera de la casa en la que trabajan.

10 De acuerdo con el Censo de 1993, había más de 235 mil trabajadoras del hogar mayores de 15 años a nivel nacional. Sin embargo, se sabe que muchas veces las trabajadoras del hogar no se perciben así mismas como tal sino como «parte de la familia», por lo que no aparecen como trabajadoras del hogar en las encuestas.

11 Diario la República, 10 de enero 2004.

Cuadro N° 4
Procedencia por capital de departamento o provincia:
Sierra del Perú¹²

Departamento	Zona	N°
Cusco 16	Capital	6
	Provincia	10
Puno 13	Capital	3
	Provincia	9
	Sin datos	1
Apurimac 11	Capital	3
	Provincia	8
Cajamarca 11	Capital	1
	Provincia	10
Arequipa 9	Capital	8
	Provincia	1
Huanuco 6	Capital	1
	Provincia	5
Ayacucho 3	Capital	0
	Provincia	3
Ancash 3	Capital	0
	Provincia	3
La libertad 3	Capital	0
	Provincia	3
Junín 1	Capital	0
	Provincia	1
Capitales		22 21,8%
Provincia		53 52,5%
Sin datos		2 1,0%
TOTAL		77 76,2%
Muestra = 101		

Sólo 16.8% de las trabajadoras encuestadas, proviene de alguna provincia de la Costa. Se mencionaron los departamentos de Lima, Piura y Lambayeque. En los tres casos, la tendencia es la misma, ellas provienen de provincias y no de la capital del departamento.

Cuadro N° 5
Procedencia por departamento y provincia, Costa del Perú

Departamento	Zona	N°
Lima 9	Capital	4
	Provincia	5
Piura 7	Capital	1
	Provincia	6
Lambayeque 1	Capital	0
	Provincia	1
Capitales	5	5,0%
Provincia	12	11,9%
Total	17	16,8%
Muestra = 101		

12 Los departamentos de Arequipa, La Libertad y Ancash han sido considerados debido a que las encuestadas especificaron que su lugar de origen es una provincia de la sierra de estos departamentos.

Las trabajadoras del hogar que proceden de la selva alcanzan sólo 6.9%. Ellas provenían de Amazonas, Loreto y Ucayali.

Cuadro N° 6
Procedencia por departamento, capital y provincia, la Selva

Departamento	Zona	N°
Amazonas	Capital	2
4	Provincia	2
Loreto	Capital	1
2	Provincia	1
Ucayali	Capital	0
1	Provincia	1
Capitales	3	3.0%
Provincia	4	4.0%
TOTAL	7	6,9%
Muestra = 101		

De lo anterior, se comprueba que la condición de «provinciana» es mayoritaria en las trabajadoras del hogar. Esta condición suele ser aprovechada por el empleador.¹³ En una sociedad cuyo imaginario considera a lo citadino y limeño como superior a lo «provinciano», es probable que la condición de emigrante de una zona de extrema pobreza sea uno de los factores que explique las relaciones asimétricas y de exclusión que se producen. A decir de la Asociación para la defensa de los derechos de las mujeres, DEMUS¹⁴, en las trabajadoras del hogar se reúnen tres características que determinan su condición de discriminadas y excluidas: la condición de género, su condición étnica y finalmente su condición social. En ellas se reúne lo que ha dado en denominar *la trenza de la dominación*: ser mujer, ser india y ser pobre.

13 Es conocida la preferencia por las empleadas del hogar provincianas: Cobran menos, a veces trabajan por alojamiento y comida, se adaptan al trabajo fuerte y continuo, establecen fácilmente relaciones de sumisión, y se les considera menos proclive a involucrarse en robos o acciones ilícitas.

14 Llaja Jeannette, La situación de las Trabajadoras de Hogar en Lima, artículo publicado en <http://www.uasb.edu.ec/padh/revista9/articulos/jeannette%20llaja.htm#6> 29 Octubre 2004.

3.5 Parientes en Lima

85.1% de las encuestadas refiere tener parientes en Lima, entre familiares consanguíneos y por afinidad; no obstante como se verá mas adelante, pareciera que éstas relaciones son débiles frente a derechos vulnerados. Las trabajadoras del hogar no recurrirán a sus familiares para solicitar ayuda si son víctimas de maltrato.

Cuadro Nº 7
Parientes en la ciudad de Lima

Respuestas	Nº	%
Si	86	85,1%
No	15	14,9%
Total	101	100%
Muestra= 101		

3.6 Estado conyugal

84.2% refiere no tener pareja, es decir, son solteras (79.2%), separadas (4%) o ex convivientes (1%). Este resultado sugiere la existencia de factores limitantes para establecer relaciones de pareja. Aunque la identificación de estos factores está pendiente, habrá que determinar la relación que existe entre esta situación de soltería y la limitada disponibilidad horaria que tiene la trabajadora del hogar para mantener relaciones sociales. Otro factor para analizar es el de las prioridades personales, así como el temor que tienen de perder el trabajo.

Cuadro Nº 8
Estado conyugal

Estado Conyugal	Nº	%
Soltera	80	79,2
Conviviente	9	8,9
Casada	7	6,9
Separada	4	4,0
Ex conviviente	1	1,0
Total	101	100
Muestra= 101		

Los resultados coinciden con los del estudio de la Confederación Latinoamérica y del Caribe de Trabajadoras del Hogar que revela que la mayoría de ellas son solteras e inmigrantes. El estudio también señala que ellas realizan todos los oficios por más de 12 horas diarias y que ganan menos del sueldo mínimo¹⁵.

Una de las hipótesis que busca explicar la condición de soltería de la trabajadora del hogar, refiere que ésta evita conscientemente tener pareja para no perder el empleo. Estudiosos como Jelin, 1977 (referido en Ojeda, 2005) señalan que esta ocupación da pocas oportunidades de salida o cambio ocupacional y, además, puntualiza que el matrimonio y la maternidad son incompatibles con el trabajo en el hogar.

El estado de soltería (79.2%) se explicaría con las condiciones negativas para la continuidad laboral en caso de maternidad. Si se embaraza, posiblemente sea despedida, debido a que no va a poder realizar el trabajo doméstico como antes. La mayoría de las trabajadoras del hogar no tienen hijos. 72.3% refiere no tener ningún hijo y sólo 13.9% señaló tener uno. La trabajadora del hogar no tiene condiciones laborales para ejercer su derecho a ser madre. La ley no contempla licencia por maternidad, ni horario de lactancia para ellas. Queda pendiente analizar el impacto que tiene en su vida afectiva el hecho de tener pocas oportunidades de interrelación personal. Por lo general, la trabajadora del hogar no podrá participar en actividades públicas y/ o establecer lazos emocionales estables con otras personas, pues tendrá sólo un día a la semana libre. En este día libre deberá resolver todos los temas personales, familiares y sociales. Por otro lado, hay que tomar en cuenta que las trabajadoras encuestadas participan de las actividades dominicales organizadas por las instituciones de las que forman parte.

15 Notiaprodeh del 15 de junio 2006, resumen de artículo publicado en el diario el Peruano. <http://www.aprodeh.org.pe/noti-apr/2006/15jun2006.htm>

Cuadro Nº 9
Trabajadoras del hogar según número de hijos

Hijos	Nº	%
Ningún hijo	73	72,3
Un hijo	14	13,9
De dos a más hijos	14	13,9
Total	101	100,0
Muestra=101		

3.7 Nivel Educativo

El grado de escolaridad de este grupo puede ser considerado relativamente alto, teniendo en cuenta que casi la mitad (49.5%); tiene nivel educativo secundario completo y que 14.8% tiene educación superior (12.8% ha cursado estudios superiores técnicos y un 2% tiene estudios universitarios)

Cuadro Nº 10
Trabajadoras del hogar según nivel educativo

Nivel educativo	Nº	%
Superior Universitario	2	2,0
Superior Técnico Completa	7	6,9
Superior Técnico Incompleta	6	5,9
Secundaria Completa	35	34,7
Secundaria Incompleta	29	28,7
Primaria completa	8	7,9
Primaria Incompleta	13	12,9
No asistió a ninguna escuela	1	1,0
Total	101	100
Muestra= 101		

} 49.5%
} 50.5%

Los resultados reflejan un plan de superación personal basado en el progreso educativo, aunque no siempre tengan facilidades para ello. La mitad de ellas ha terminado secundaria. Sin embargo preocupa que la otra mitad no haya conseguido terminarla o no ha alcanzado este nivel educativo todavía (50.5%).

Cuadro Nº 11
Nivel educativo de los padres

Nivel educativo	Padre		Madre	
	Nº	%	Nº	%
Sin nivel	11	10,9	37	36,6
Primaria	55	54,5	45	44,6
Secundaria	17	16,8	9	8,9
Superior	3	3,0	1	1,0
No sabe	15	14,9	9	8,9
Total	101	100,0	101	100,0
Muestra=101				

El progreso educativo con relación a sus progenitores es significativo. Mientras 49,5% de las trabajadoras del hogar ha terminado secundaria, menos del 20% de sus padres (varones) alcanzaron este nivel educativo. En el caso de las madres la diferencia es mayor. Sólo 10% de ellas ha terminado secundaria y 36% nunca asistió a la escuela;

Cuadro Nº 12
Día de la semana que estudia y nivel educativo alcanzado

Días de la semana que estudia	¿Hasta qué año has estudiado?								Total	%
	Sin Nivel	Primaria		Secundaria		Técnico		Superior		
		I	C	I	C	I	C	Universitario		
Lunes a	0	4	2	17	4	3	1	0	31	30,7
Domingos	1	1	1	2	4	1	3	0	13	12,9
No estudia	0	8	5	10	27	2	3	2	57	56,4
Total	1	13	8	29	35	6	7	2	101	
Porcentaje	1,0	12,9	7,9	28,7	34,7	5,9	6,9	2,0	100,0	
I= incompleta C= Completa										
Muestra=101										

43,6% de las entrevistadas se encuentra completando estudios primarios, secundarios, o cursando una carrera técnica, 30,7% de las trabajadoras de hogar estudia de lunes a viernes y 12,9% estudia solo los domingos, que es su día de descanso. No estudia 56,4 %. Entre las que no estudian se identifica a las que ya completaron su formación (34 %) y a las que tienen estudios inconclusos de primaria o secundaria (23%)

3.8 Modalidad de trabajo

De las encuestadas que trabajan, 86.5% lo hace bajo la modalidad cama adentro. Ya hemos mencionado que la mayoría son inmigrantes, no conocen la ciudad y no tienen un lugar propio, por lo que la modalidad de trabajo cama adentro resulta aparentemente ventajosa para ellas. No obstante esta modalidad supone la condición de que estén disponibles todo el día para las tareas del hogar. De las 101 encuestadas, 50% comienza su labor a las 6.30 am (en modalidad cama adentro) y la termina después de las 9 de la noche.

Cuadro N° 13
Modalidad de trabajo

Modalidad	N°	%
Cama adentro	64	86,5%
Cama afuera	10	13,5%
Total	74	100,0%
N= 74 personas actualmente trabajando		

Entre quienes laboran cama adentro, 29 señalaron que laboran diariamente entre 15 y 17 horas diarias y 25 lo hacen entre 12 y 14. En la práctica la modalidad «cama adentro» implica un trabajo de casi doble jornada.

3.9 Salario

Según la ley, el sueldo de la trabajadora del hogar depende de la negociación entre las partes. La falta de una política de protección salarial para la trabajadora del hogar se expresa en una estadística que revela que la mayoría de ellas recibe un sueldo inferior al mínimo legal vigente. La trabajadora del hogar recibe en promedio 369 nuevos soles. El monto salarial oscila entre 100 y 700 nuevos soles. Cabe destacar que 15% de ellas mantiene un sistema mixto de salario/trueque.

Cuadro Nº 14
Pago recibido por el último trabajo realizado

Pago	Nº	%	Promedio	Max	Min
Sólo dinero	86	85,1	369	700	100
Dinero y cosas como alimentos, ropa, etc	13	12,9	346	500	180
Sólo cosas: ropa, alimentos, útiles, etc	1	1,0			
No le pagan	1	1,0			
Total	101	100			
Muestra= 101					

3.10 Actividades realizadas en el último trabajo

La mayoría de ellas realiza actividades de limpieza, lavandería y cocina, en menor porcentaje se dedicarán a cuidar a niños o a alguna persona enferma.

Cuadro Nº 15
Actividades realizadas en el último trabajo

Actividades	Nº	%
Limpieza	90	89,1
Lavandería	79	78,2
Cuidado de niños	30	29,7
Cocina	79	78,2
Cuida de la salud de alguna persona	18	17,8
Otro	15	14,9
Muestra: 101 trabajadoras del hogar.		
Pregunta de respuesta múltiple		

Aunque no ha sido materia de estudio determinar cuáles son las causas para la poca valoración del trabajo doméstico, es aplicable el análisis del movimiento de mujeres que señala que existe una subvaloración de este trabajo desde el punto de vista social y cultural, lo cual redundaría en la subvaloración económica. Cabe recordar que la trabajadora del hogar realiza esta labor en reemplazo de otra mujer que lo realiza de manera gratuita.

3.11 Uso del tiempo libre

La principal actividad realizada durante el descanso semanal es la del estudio, 45.5 % de ellas estudia y sólo 8% hace una actividad de esparcimiento o contacto social como visitar a otra persona.

En el primer caso, la combinación estudio y trabajo, permite deducir el nivel de agotamiento físico y estrés que deben enfrentar estas mujeres, que sacrifican sus horas de descanso para estudiar. El nivel educativo alcanzado por la población estudiada evidencia que las trabajadoras del hogar priorizan el estudio frente a la satisfacción de otras necesidades personales como el descanso o entretenimiento. Ellas apuestan por el estudio como la herramienta para cambiar su futuro.

Por otro lado, es de remarcar que el 23 % de trabajadoras que descansa, lo hace en la misma casa en la que trabaja, pues la mayoría lo hace bajo la modalidad «cama adentro». Ello explica su aislamiento y el hecho concreto de que tienen pocas opciones para construir y afianzar vínculos afectivos o de amistad. Si su régimen de trabajo es «cama adentro» y de 6 días a la semana, el tiempo para socializar con terceros se reduce a un día. En este día, ellas deberán descansar, estudiar, visitar a su familia y resolver cualquier asunto personal como la limpieza de su casa o habitación entre otros.

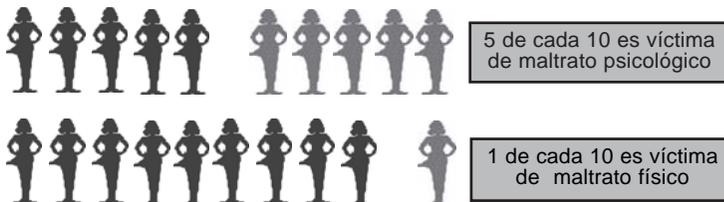
Cuadro N° 16
Actividades al término de la jornada en el último trabajo realizado

¿Qué hace Ud. cuándo termina su jornada de trabajo?	Nº	%
Visita a alguien	8	7,9
Estudia	46	45,5
Trabaja en otro lugar	3	3,0
Sólo va a su casa	12	11,9
Ve televisión	24	23,8
Hace sus tareas	22	21,8
Duerme	14	13,9
Otro	27	26,7
Muestra: 101 trabajadoras del hogar Pregunta de respuesta múltiple		

IV. LA VIOLENCIA HACIA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

4.1 Prevalencia del maltrato físico y psicológico

Para buena parte de las trabajadoras del hogar, el maltrato es un problema cotidiano que puede ir más allá de los gritos e insultos. Al preguntarles sobre si en los últimos doce meses habían sido víctimas de algún tipo de maltrato en su trabajo, 54% reconoció haber recibido maltrato psicológico y 11 % ser víctima de violencia física. Cabe precisar que no está considerada en la categoría de maltrato las jornadas de trabajo sin descanso suficiente¹⁶, el incumplimiento de los beneficios que la ley les reconoce (seguro, bonificaciones, vacaciones) y el bajo salario.



4.2 Maltrato psicológico

Con relación al maltrato psicológico, las entrevistadas señalaron que las formas de agresión frecuentes son pedirles las cosas a gritos (72%); recibir insultos (44.4%); amenazarlas con echarlas del trabajo (31.5%); o con hacerles daño físico (9.3%) y con no pagarles o descontarles el sueldo (27.8%). También se les impide estudiar lo que constituye una infracción a la ley 27942 (13%)¹ y se les coacta para impedirles el contacto con sus familiares (22.2%).

¹⁶ La mayoría de las encuestadas en la modalidad «cama adentro» trabaja entre 12 y 17 horas.

¹⁷ El artículo 17 de la ley 27942 señala que, el empleador deberá brindarle las facilidades del caso a la trabajadora del hogar para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

Cuadro N°17
Trabajadoras del hogar víctimas de violencia psicológica
y manifestaciones de la misma

Modalidades	N°	%
Le pide las cosas gritando	39	72,2
La insulta haciéndola sentir mal	24	44,4
Amenaza con botarla del trabajo	17	31,5
Amenaza con no pagarle/ descontarle su sueldo	15	27,8
Impide que salga en su día de descanso	13	24,1
Impide el contacto con su familia	12	22,2
Le dice que no sirve para nada, es inútil	11	20,4
Otro tipo de violencia psicológica	9	16,7
Impide que estudie	7	13
Amenaza con hacerle daño	5	9,3
Muestra = 54 trabajadoras del hogar afectadas por violencia psicológica. Pregunta de respuesta múltiple.		

La habitual práctica del maltrato psicológico revela que dentro de las familias existen concepciones que la legitiman como modo de imponer el poder. Este poder se basa en una cultura de desprecio y discriminación a este grupo de mujeres que tiene en común ser pobres y provincianas.

Un estudio realizado en Bolivia sobre las condiciones de vida de las trabajadoras de hogar¹⁸ señala que sufren discriminación dentro de los hogares donde trabajan y en la sociedad en general porque su labor es considerada el peor oficio y se les denomina con nombres humillantes. De acuerdo a este estudio, el trato despectivo dentro del hogar se da en todas las clases sociales, pero de manera singular en las clases sociales medias y bajas, puesto que las condiciones de alimentación y hospedaje suelen ser precarias y el trabajo mayor. Refieren que en familias de clase alta, hay varias empleadas que comparten el trabajo, y menos niños que cuidar; en cambio en hogares de clases media y baja es frecuente que trabajen hasta 80 horas a la semana. Sobre el particular Sofía Mauricio, representante

18 Condiciones de vida de las trabajadoras de hogar en la Ciudad de la Paz Bolivia, Confederación Latinoamericana y del Caribe de la Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) En base a una encuesta realizada en 1995. Documento digital en portal web http://www.oit.org.pe/ipec/boletin/documentos/tid_bolivia_2003.pdf

de la Casa Panchita señala¹⁹ que en los conos de la capital, la discriminación contra la trabajadora del hogar es mayor « *Es la mirada de quien quiere decir 'yo soy mejor que tú'. Muchas patronas, ex trabajadoras del hogar, les dicen a las chicas: 'yo también he pasado por eso: a mí no me pagaban y tú por lo menos vas al colegio. A mí no me daban descanso los domingos... y tú si sales...'* Lamentablemente la discriminación es más fuerte entre paisanos» enfatiza la representante de la Casa de Panchita.

Es posible que una situación similar pasen las trabajadoras del hogar encuestadas, quienes²⁰ laboran principalmente en hogares de los distritos de San Juan de Lurigancho, Cercado de Lima, Puente Piedra, San Juan de Miraflores, Breña, La Victoria, Rímac y Villa el Salvador.

El trato con gritos, insultos y desprecio referido por las trabajadoras del hogar, proviene de distintas personas, aunque principalmente de la llamada «señora de la casa» (81.5%). Los hijos de la empleadora y la pareja de ésta²¹ se suman al maltrato de la *patrona* y el comportamiento de maltrato se hará extensivo a otros familiares y parientes que vivan en la casa.

Cuadro N°18
Trabajadoras del hogar víctimas de violencia psicológica
según agresor y edad promedio

Persona agresora	Nº	%	Edad Promedio
La empleadora (Sra. de la casa o patrona)	44	81,5	48
El Sr. de la casa o patrón.	10	18,5	51
El Hijo/a de la empleadora.	15	27,8	21
Otro no pariente del(a) patrón(a)	2	3,7	53
El padre/padrastro del empleador(a)	1	1,9	54
El hermano de la empleador(a)	1	1,9	60
Otro pariente del(a) del empleador(a)	1	1,9	40
Muestra = 54 trabajadoras del hogar afectadas por violencia psicológica. Pregunta de respuesta múltiple			

19 Reportaje en La insignia, «Se necesita muchacha» por Rocío Silva Santisteban, mayo 2007. Perú, en portal web http://www.lainsignia.org/2007/mayo/ibe_018.htm

20 Las que trabajan cama adentro.

21 Es denominado también patrón y señor de la casa.

La edad promedio de los empleadores maltratadores es de 48 años para la empleadora o patrona, y 51 años para el patrón; mientras que la edad de los hijos es de 21 años.

42.6% (23 trabajadoras del hogar) de las afectadas por violencia psicológica continúan trabajando en la casa donde son maltratadas porque necesitan conseguir otro lugar para vivir o un hospedaje sin costo para poder retirarse. Debe recordarse que 100% de las trabajadoras víctimas de violencia trabaja bajo la modalidad «cama adentro» porque no tiene un lugar donde vivir en la ciudad. Ella soportará el maltrato para no quedarse «en la calle».

4.3 Maltrato físico

El 11% de las trabajadoras del hogar han manifestado ser víctimas de violencia física. Los maltratos más frecuentes han sido, empujones, jalones de cabello, puñetazos y bofetadas.

Cuadro N°19
Trabajadoras del hogar víctimas de violencia física según modalidades

Tipo de violencia física	N°	%
Empujones, tirarla al suelo	6	54,5
Jalones de cabello	5	45,5
Puñetazos o bofetadas	4	36,4
Puntapiés o patadas	2	18,2
Golpes con palos, leñas, maderas, bastones	2	18,2
Latigazos, correazos, pegar con sogas	2	18,2
Otro tipo de violencia física	2	18,2
Muestra = 11 trabajadoras del hogar afectadas por violencia física. Pregunta de respuesta múltiple.		

El impacto del maltrato es de diversa índole y va desde moretones (4 de ellas) hasta necesitar de atención médica, pasando por desestabilización emocional (3 de ellas manifestaron llorar mucho). En varios casos se han utilizado objetos contundentes para la agresión. Nos hallamos entonces, ante golpes severos que tienen la capacidad de descompensar física y psicológicamente a la persona agredida. Lamentablemente estos agresores no reciben la sanción que le corresponde por las faltas o delitos que cometen.

Cuadro Nº 20
Consecuencias del maltrato físico identificadas por las
trabajadoras del hogar

Consecuencias	Nº	%
Moretones	4	36,4
Debió asistir a un establecimiento de salud	2	18,2
Lloraron mucho	3	27,3
No precisa	2	18,2
Muestra = 11 trabajadoras del hogar afectadas por violencia física. Pregunta de respuesta múltiple		

En el estudio de casos realizado por Teresa Ojeda, se aprecia que las empleadoras castigan físicamente a las trabajadoras del hogar, pudiendo variar estas sanciones desde un jalón de orejas a golpizas mayores.

Por otro lado, Blanca Figueroa, en el informe: *No Somos Invisibles*²², revela que los niños o niñas que trabajan tienen la errónea creencia de que las agresiones verbales y físicas que reciben son productos de los «errores» que comenten. Ellos no visualizan el maltrato físico como agresión, por el contrario a veces creen que es un castigo legítimo. Así se entiende de sus propios testimonios: «cuando no hago mi tarea me tira la correa, pero no me castiga por las puras» «Mi tío me da cochacos, pero nada más, solo cuando hago algo mal». Existe la errónea creencia de que el castigo físico es un método eficaz para corregir y enseñar.

La agresión física, al igual que la psicológica, también fue realizada principalmente por la «señora de la casa»; evidenciándose una situación en la que mujeres se constituyen en las principales agresoras de otras mujeres que tienen menos poder. La edad promedio de los maltratadores(as) es de 45 años. Sin embargo llama poderosamente la atención el testimonio de dos trabajadoras que manifiestan haber sido agredidas físicamente por niños de 7 años. Lamentablemente estos niños aprenden (al parecer de sus padres) desde temprana edad, un patrón de conducta violento que no recibe sanción.

²² Figueroa Blanca, «No somos invisibles: Resultados de consulta a trabajadores infantiles domésticos y ex trabajadores infantiles domésticos en Perú»- Asociación Grupo de trabajo Redes. Lima 2004

Cuadro N° 21
Trabajadoras de hogar víctimas de violencia física
según persona agresora

Persona agresora	N°	%
La señora de la casa	8	72,7
El hijo de los patrones	2	18,2
El señor de la casa o patrón	1	9,1
Muestra = 11 trabajadoras del hogar afectadas por violencia física. Pregunta de respuesta múltiple		

De las 11 afectadas por golpes en el último año, 5 refieren que el maltrato es sistemático. Asimismo, 89% de ellas trabaja en la modalidad «*cama adentro*». Existe una relación significativa entre maltrato físico y modalidad de trabajo «*cama adentro*».

Cuadro N°22
Trabajadoras del hogar víctimas de violencia física
según frecuencia

Frecuencia	N°	%
Casi siempre/siempre	5	45,5
Rara vez	4	36,4
A veces	2	18,2
Total	11	100
Muestra = 11 personas afectadas por violencia física Pregunta de respuesta múltiple		

Tres de las personas afectadas, continúan laborando en casa de los empleadores que les pegan porque necesitan el dinero y la vivienda (trabajan *cama adentro*). Su precariedad económica y la falta de una red social de apoyo las lleva a soportar golpes y humillaciones. Como bien señala Ojeda²³, «*cama adentro*» es una modalidad de trabajo propicia para el desarrollo de condiciones de explotación. Paradójicamente, se presenta como una alternativa para solucionar

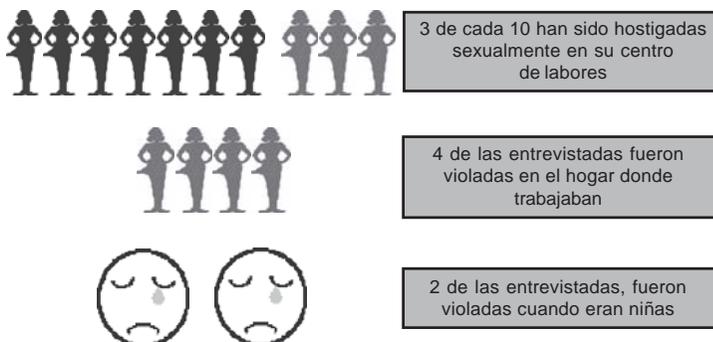
23 Ojeda Teresa, Prisiones domésticas, ciudadanía restringida: Violencia sexual a trabajadoras del hogar en Lima. 2004

necesidades básicas de sobrevivencia, sin embargo todo indica que es propicia para vulnerar todos sus derechos, a veces sin escapatoria.

4.4 Prevalencia del hostigamiento y violencia sexual

28% de las encuestadas, fueron víctimas de hostigamiento y acoso sexual en los hogares donde trabajaron. De ellas, específicamente cuatro refirieron haber sufrido violación sexual.²³

En orden de importancia, las modalidades referidas fueron: Gestos y miradas incómodas hacia su cuerpo (44.8%); propuestas para tener relaciones sexuales (41.4%); presiones y amenazas para tener relaciones sexuales (37.9%) y bromas, preguntas, chistes de contenido sexual (37.9%)



²³ Seis de las trabajadoras encuestadas eran menores de 18 años, los investigadores verificaron que ninguna de ellas fuese víctima de violencia sexual, caso contrario se hubiese procedido a denunciar los casos.

Las cuatro trabajadoras del hogar que fueron víctimas de violación son provincianas, 3 de ellas de la sierra y una de la selva. La violencia sexual fue precedida de acoso sistemático. En dos de los casos la violación fue perpetrada por el cónyuge de la empleadora. Por otro lado, dos de las trabajadoras fueron violadas cuando eran menores de edad. De las cuatro trabajadoras víctimas de violación sólo dos de ellas han logrado salir de la casa de su empleador/violador. Las dos trabajadoras que continúan viviendo en la casa de su empleador/violador refieren que se quedan allí porque no tienen a dónde ir.

Cuadro N° 23
Trabajadoras del hogar víctimas de violencia sexual
según modalidades

Modalidades de violencia sexual	Nº	%
Gestos obscenos o miradas incómodas a su cuerpo	13	44,8
Le han propuesto relaciones sexuales	12	41,4
Presiones y amenazas para tener relaciones sexuales	11	37,9
Bromas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual	11	37,9
Manoseos o roces	10	34,5
Intento de violación	8	27,6
Trato hostil por el rechazo a tener relaciones sexuales	7	24,1
Violación sexual	4	13,6
Besos forzados	3	10,3
Otro tipo de violencia sexual	2	6,9
Muestra = 29 trabajadoras del hogar afectadas por violencia física. Pregunta de respuesta múltiple		

Los hombres que viven en la casa son los principales agresores sexuales, en primer lugar se menciona al «señor de la casa» (empleador), así lo señala el 62% de las 29 agraviadas y en segundo lugar se encuentra el *hijo de la señora*, quien ha sido señalado por el 31% de las trabajadoras como el agresor sexual. Cabe indicar que una vez producidos los hechos de violencia, la familia reacciona de manera cómplice con el agresor.

Las 4 trabajadoras del hogar, que fueron víctimas de violencia sexual, comentaron que ahora ya conocen sus derechos y que no permitirán

que esta situación suceda otra vez; sin embargo no tienen intención de denunciar lo sucedido, siendo su prioridad recuperarse de los daños que le causó la violación (2 de ellas) . De las cuatro, tres han mantenido en silencio su situación hasta la realización de la entrevista. Solo una confió la violación a una amiga, quien le aconsejó ir a la comisaría.

Los efectos de la violación sexual son: temor al sexo, contagio de enfermedad de transmisión sexual y embarazo. A continuación presentamos la situación de abuso sexual y secuestro que algunas trabajadoras del hogar pueden vivir, especialmente cuando son menores de edad y no tienen familiares a quienes acudir.

A los 13 años Silvia llegó a la capital para trabajar en una casa, a cambio de comida, techo y facilidades para estudiar. A los 15 años fue violada sexualmente por un sobrino de la patrona. La antesala de ese abuso fue un conjunto de insinuaciones sexuales por parte del abusador. Silvia comentó a la patrona lo sucedido pero ésta la acusó de ser ella quien provocaba al sobrino. Luego de sucedido el hecho, la situación de Silvia fue prácticamente un secuestro, la mantuvieron incomunicada de sus familiares, para evitar que denunciara el hecho. Sólo pudo librarse de ello cuando cumplió la mayoría de edad.

Actualmente Silvia ha aprendido mucho sobre sus derechos, y aunque sigue trabajando como empleada del hogar (con otros patrones), ya no permite que la maltraten.

Serías huellas le han quedado producto de la violación sexual, el temor a las relaciones sexuales es uno de ellos, lo que a la fecha le ha impedido concretar una relación de pareja, Silvia espera que el tiempo pueda curar esas heridas. Tiene deseos de superación, estudia en las noches una carrera técnica y los domingos acude a una institución para trabajadoras del hogar. Allí comparte con sus colegas la importancia de la solidaridad y de conocer sus derechos.

(Resumen editado de la investigadora de campo. Se ha cambiado el nombre y se omiten detalles para proteger la identidad de la trabajadora)

V. ACCIONES FRENTE A LA VIOLENCIA

5.1 Cambio de trabajo

Dejar el centro de labores es el principal recurso para frenar el maltrato. Esta fue la opción de 73% de las trabajadoras que sufrieron violencia física. Este mismo recurso fue elegido por 57% de trabajadoras que sufrieron maltrato psicológico y por 90% de aquellas que sufrió hostigamiento sexual. Casi la tercera parte (27%) permanece en el centro de labores porque no tienen donde ir. Si se correlaciona el tipo de violencia con los datos de permanencia, se encuentra que la permanencia en el centro de trabajo es mayor cuando el maltrato se da en el ámbito psicológico.

Cuadro N°24
Trabajadoras según tipo de violencia
y decisión de permanecer o dejar el centro de trabajo

Acción	violencia física	violencia psicológica	violencia sexual
Dejó el trabajo	8 (73%)	31 (57%)	26 (90%)
Continúa en el trabajo	3 (27%)	23 (43%)	3 (10%)
Total	11 (100%)	54 (100%)	29 (100%)
Muestra	11	54	29
El tipo de violencia es de respuesta múltiple			

5.2 Contar a alguien de confianza

Sólo algo más de la mitad de las víctimas de maltrato físico y/o psicológico 53% confió lo sucedido a alguien cercano mientras 38% mantuvo oculto el hecho hasta la realización de la encuesta. Las víctimas de violencia confían principalmente en amigos o en personas con las que no guardan relación familiar.

Cuadro Nro 25
Persona a quien acudieron las trabajadoras del hogar víctimas de violencia física y/o psicológica

Persona	Nº	%
Amigo/amiga	13	40,6
Otro persona no pariente	11	34,4
Hermanos/Hermanas	5	15,6
Tío(a)	4	12,5
Otro pariente	3	9,4
Enamorado(a)	2	6,3
Madre/Madrastra	1	3,1
Muestra = 32 trabajadoras del hogar afectadas que contaron su problema a otra persona. Respuesta múltiple.		

84.4% (27 trabajadoras) señaló haber encontrado apoyo y comprensión en las personas a quienes confiaron su situación de maltrato físico y/o psicológico. Este apoyo fue *dar consejos* (74,1%). Sólo en un caso de abuso sexual el apoyo consistió en acompañar a la persona a una institución especializada.

De las 23 personas que «no contaron su situación a nadie», 11 prefirieron resolver solas el problema y 7 de ellas no tienen confianza en nadie.

En el caso de hostigamiento sexual, de las 29 trabajadoras del hogar víctimas de este tipo de violencia, 16 confiaron su situación a otra persona, siendo el principal apoyo recibido un consejo.. Solo una trabajadora señala que también fue acompañada a la comisaría. Las amistades (7 casos) y personas no familiares (6 casos) son las personas preferidas para ser depositarias del testimonio de agresión.

Las trece trabajadoras del hogar que no confiaron a nadie su situación señalan como razón principal el sentimiento de vergüenza para ventilar aspectos de su intimidad y no tener en quien confiar lo sucedido.

Cuadro Nro 26
Razones para no contar el haber sido víctima
de maltrato físico y/o psicológico

Motivos	N°	%
Prefiere resolverlo sola	11	47,8
No tiene confianza en nadie	7	30,4
No cambiaría nada contándose a alguien	6	26,1
Otro	5	21,7
Por vergüenza	5	21,7
No tiene tiempo/No la dejan salir	2	8,7
Por temor a recibir más agresión	2	8,7
Porque no le creerían	2	8,7
Muestra = 23 trabajadoras del hogar afectadas que no contaron su problema a otra persona. Respuesta múltiple.		

5.3 Búsqueda de ayuda institucional

72.2% de las trabajadoras afectadas por maltrato físico y/o psicológico no buscaron ayuda institucional (39 trabajadoras del hogar), porque la mayoría no sabían dónde pedir ayuda. Por otro lado, un factor que estaría influyendo para que no se concrete la búsqueda de asistencia es que las instituciones de apoyo social no atienden los días feriados y domingos, únicos días en que la trabajadora sale de su trabajo. Otros aspectos que limitaron la búsqueda de ayuda institucional, fue el temor al despido arbitrario, pensar que los daños no fueron graves o que pueden resolverlo solas. Asimismo, subestimar el maltrato es característico de algunas trabajadoras del hogar, quienes al desconocer sus derechos, piensan que deben sobrellevarlo y que sus empleadores tienen la potestad para ello.

En el caso de hostigamiento y violencia sexual se tiene que de las 29 afectadas, 25 (86,2%) no buscó ayuda institucional, entre las razones que mencionan están principalmente *no saber dónde ir*, (14 personas), 2 señalan haber tenido mala experiencia con las instituciones, 3 de ellas sintieron vergüenza y 4, temor, 4 creen poder resolver el problema sin ayuda. Entre las cuatro personas que buscaron apoyo, dos acudieron a la comisaría, 1 al Centro Emergencia Mujer y otra a una casa de refugio.

Cuadro Nro 27
Razones para no buscar ayuda institucional
frente a la violencia física o psicológica

Razones	Nº	%
No sabe a dónde ir	21	55,3
No hay servicios en la localidad	1	2,6
No confía en las instituciones por mala	3	7,9
Siente que los daños no fueron graves	4	10,5
Es parte de la vida, merece el maltrato	2	5,3
Tiene temor a que la despidan del trabajo	4	10,5
Piensa que no va a volverá ocurrir	2	5,3
Por vergüenza y/o temor	3	7,9
Miedo de recibir más agresión	3	7,9
Cree que puede resolverlo sin ayuda	4	10,5
No tiene tiempo/ No me deja salir	3	7,9
No lo considera violencia	3	7,9
Otro	6	15,8
Muestra = 39 trabajadoras del hogar afectadas que no buscaron ayuda institucional. Respuesta múltiple.		

En general la demanda de apoyo institucional por parte de las trabajadoras del hogar resulta incipiente debido principalmente a que no saben de la existencia de los servicios y de sus derechos.

Entre las entrevistadas que son personas que reciben capacitación e información sobre sus derechos, solo 22.8% conocía de los Centros Emergencia Mujer, porcentaje menor al esperado si se toma en cuenta que se trata de mujeres organizadas que tienen un mayor nivel informativo que sus colegas.

Cuadro Nro 28
Instituciones a las que acudieron las trabajadoras del
hogar afectadas por hostigamiento y violencia sexual.

Institución	Nº	%
Comisaría	2	6,9
Casa refugio	1	3,4
Centro de Emergencia Mujer	1	3,4
Otra		3,4
No busco ayuda	25	86,2
Pregunta de respuesta múltiple.		

VI. CONCLUSIONES

6.1 Perfil: La trabajadora del hogar es una joven provinciana sin pareja ni hijos

Los trabajadores del hogar son fundamentalmente mujeres (99%) y migrantes (91%), de éstas 52.5% proceden de zonas rurales de la sierra peruana.

La mayoría son jóvenes, 61% tiene de 17 a 28 años, sin embargo también se registra un porcentaje de mujeres cuyas edades van de 29 a 55 años. Además, la mayoría de ellas no tiene pareja (84.2%) ni tampoco hijos (72%).

En el caso de las mujeres entrevistadas, más de la mitad (58%) tiene al menos 4 años desempeñándose en esta actividad, mientras que 31.7% señaló que viene trabajando en ella desde hace 8 a 20 años.

6.2 Modalidad de trabajo «cama adentro»

La gran mayoría de las trabajadoras del hogar no tiene pareja (84%) ni tampoco hijos (72%). Esta realidad resulta de la limitada disponibilidad de tiempo que tienen al trabajar bajo la modalidad *cama adentro* para mantener relaciones sociales, de pareja y familiares. Es necesario señalar que la mayoría de ellas (86.5 %) trabaja bajo la modalidad *cama adentro*, con largas jornadas de trabajo, que duran entre 12 y 17 horas. Esta situación se refuerza por partir de la necesidad que tiene la trabajadora del hogar de contar con una vivienda en Lima. Como se sabe, la mayoría de ellas son migrantes y no tienen casa en Lima. Por otro lado, la

legislación laboral no las protege. Si ellas decidiesen tener hijos, no tienen derecho a licencia por maternidad ni gozan de horario de lactancia.

6.3 Estudiar, prioridad del tiempo libre

Casi la mitad de las trabajadoras del hogar (45.5%) dedica sus horas de descanso a culminar sus estudios escolares o a estudiar una carrera técnica o universitaria.

Ellas han superado ampliamente el nivel educativo de sus padres que mayoritariamente sólo contaban con estudios de primaria. 49.5% de las mujeres del grupo estudiado había terminado secundaria e incluso algunas ya habían iniciado estudios superiores. Sin embargo, contrariamente a lo esperado, el mayor nivel educativo no significó un cambio en su status laboral, pues la trabajadora se mantiene laborando como trabajadora del hogar.

6.4 El analfabetismo está presente

5% de las trabajadoras del hogar no sabe leer ni escribir. 1% de ellas nunca fue a la escuela y 4% sólo estudió uno o dos años de primaria, olvidando lo poco que aprendieron. Cuando se realizó este estudio, el grupo de trabajadoras analfabetas no estaba estudiando.

6.5 Las trabajadoras del hogar son víctimas de maltrato

Más de la mitad de trabajadoras del hogar entrevistadas manifiesta haber sido víctima de maltrato. 54% reconoció que habían sido maltratadas psicológicamente en la vivienda donde trabajan, en los últimos doce meses y 11 % refirió haber sufrido violencia física. Casi la tercera parte de ellas, además, informó haber sido víctima de hostigamiento y/o violencia sexual.

6.6 Gritos, insultos y amenazas, una práctica común y tolerada

La violencia psicológica es el tipo de maltrato más común y recurrente y, también, es el más tolerado. Sólo un poco más de la mitad (57%) de las trabajadoras del hogar maltratadas psicológicamente, dejó el trabajo.

Entre las formas más arraigadas y «aceptadas» de maltrato psicológico figuran los gritos. El estudio reveló que pedir las cosas gritando es el común denominador de las empleadoras y ocurre en la gran mayoría de los casos (72%).

El insulto es una fuerte característica de la relación laboral (44.4%) y la amenaza es una de las estrategias de sometimiento más utilizada. Son comunes también las amenazas de despido (31.5%) y de descuento de sueldo (27.8%), así como la prohibición de volver a tener contacto con sus familiares (22.2%). Así también se ha encontrado casos (13%) en que se les impide estudiar, lo que constituye una infracción tipificada en la ley 27942²⁵.

6.7 La persona que arremete

La mayoría de las trabajadoras del hogar coincide en señalar a la empleadora, más conocida como «patrona» o «señora de la casa» como la principal responsable del maltrato físico o psicológico (81.8%), a diferencia del abuso sexual que es practicado por el varón, como se anota en el acápite relacionado con el hostigamiento y abuso sexual.

6.8 El maltrato físico no ha sido desterrado

11% de las trabajadoras del hogar reporta haber sido víctima de maltrato físico en el último año. Los tipos de maltrato más frecuente fueron: empujones (51%), jalones de cabello (45%), puñetazos y bofetadas (36.4%). Las lesiones fueron de distinta magnitud: moretones, descompensación emocional y lesiones que debían ser atendidas por un médico.

73% de las víctimas señaló haber dejado la casa del empleador/agresor o empleadora/agresora. Preocupa que casi la tercera parte de las víctimas se vea obligada a permanecer en el mismo ambiente violento e inseguro, debido a limitaciones económicas. A ello se suma la carencia de un círculo familiar o de amistades, y la falta de

²⁵ El artículo 17 de la ley 27942 señala que el empleador deberá brindar a la trabajadora del hogar facilidades para estudiar fuera de la jornada de trabajo.

acceso a información sobre los servicios relacionados con el maltrato o abuso sexual.

6.9 El Hostigamiento y abuso sexual

Hostigamiento

28% de las encuestadas manifestó haber sufrido hostigamiento sexual. De este grupo, 41.4% recibió propuestas para tener relaciones sexuales. 24.1% de ellas informó haber recibido un trato hostil por su negativa.

Violación

4% fue víctima de violación sexual. Los hombres que viven en casa fueron agresores. En primer lugar se ubica como violador al empleador/ «señor de la casa «o «patrón», y en segundo a alguno de los hijos varones.

6.10 Perder el puesto de trabajo para evitar el maltrato

La principal estrategia utilizada por la trabajadora para detener la situación de maltrato o abuso sexual es la de renunciar a su trabajo. 90% de las víctimas de violencia sexual, 73% de las víctimas de violencia física, y 57% de las que fueron agredidas psicológicamente, consideraron que la única opción para acabar con el maltrato y con el abuso sexual era dejar su trabajo.

6.11 Red de apoyo

El estudio registra que las víctimas de violencia confían su situación a sus amigos o conocidos y no a sus familiares. Por otro lado, preocupa que la tercera parte de las trabajadoras víctimas de violencia haya guardado silencio respecto a la situación de agresión hasta la aplicación de esta investigación (38%).

6.12 Sin saber dónde pedir ayuda

72.2% de las trabajadoras afectadas por maltrato físico y/o psicológico no buscó ayuda institucional. En el caso de las víctimas de hostigamiento o abuso sexual, el porcentaje que no busca ayuda se eleva a 86.2%. En ambos casos la mayoría de ellas señala que no lo hizo porque no sabe a dónde ir. Aquellas trabajadoras del hogar que si solicitaron ayuda, lo hicieron principalmente a la Comisaría, a una casa de refugio o al Centro Emergencia Mujer.

VII. UNA HISTORIA PARA REFLEXIONAR «SÍ PODEMOS LOGRAR JUSTICIA FRENTE AL ABUSO SEXUAL»

Esta es la historia de Eladia, una trabajadora del hogar adolescente violada por su empleador²⁶.

Su drama fue duro y triste. Muchas como ella padecen, o han padecido, la violencia sexual en sus centros de trabajo. Eladia es un ejemplo de coraje y valentía, de cómo se puede lograr hacer justicia y con ello desterrar por siempre estas prácticas salvajes y criminales a las que se ven expuestas las trabajadoras del hogar; prácticas que violan sus derechos fundamentales, su integridad física y mental y su dignidad como ser humano.

Eladia alzó su voz frente al abuso, se atrevió a denunciarlo y logró que se hiciera justicia. Su triunfo frente a tan innumerable adversidad fue posible gracias al apoyo, solidaridad y esfuerzo de su familia y de instituciones como el Centro Emergencia Mujer, que trabajan en la defensa de los derechos de las mujeres.

7.1 Del campo a la ciudad, para trabajar y estudiar

Eladia nació en un pequeño poblado andino, al sur del Perú, en el departamento del Cusco. Sus padres, una pareja de campesinos pobres y sin mayor instrucción tenían grandes sueños para ella.

Querían que estudiara y se labrara un futuro diferente y mejor que el de ellos y del resto de su comunidad. Esperaban que con su

²⁶ Esta historia ha sido construida por Teresa Viviano, sobre la base del relato de la abogada del GEM Lima, Dra. María Teresa Gutiérrez. Los demás integrantes del GEM completaron importantes detalles; de manera que esta historia no es solamente de Eladia, sino también de quienes trabajan y luchan por los derechos de las mujeres.

esfuerzo saliera adelante y contribuyera, luego, a sacar adelante a sus hermanos menores.

Cuando tenía quince años, sus padres consideraron que sería bueno para la joven viajar a Lima, trabajar en la casa de un oficial, Coronel del Ejército, al que conocieron en la zona y así poder culminar los estudios secundarios que había abandonado en su tierra natal. Así decidieron entregar a Eladia.

Para la entrega de la joven, no se hizo contrato de trabajo; en su lugar el oficial del Ejército firmó un documento que lo convertía en su tutor. Verbalmente se acordó que cuidaría a los hijos del oficial y a su esposa, por lo que sería acogida en el hogar familiar en Lima, pagándosele, además, sus estudios secundarios.

Lejos estaban de saber estos humildes y confiados campesinos de los Andes que la decisión para abrirle posibilidades de estudio, capacitación y mejora económica a su hija, se convertiría en su peor condena.

En el Perú, desde hace largas décadas, las relaciones laborales de explotación han venido siendo encubiertas y facilitadas por esta modalidad de entrega. Las más de las veces quien se convierte en «tutor» de un menor de escasos recursos, utiliza la confianza depositada para sacar provecho y ventaja.

7.2 El acoso y la violencia

Eladia dejó su tierra natal, el paisaje que la había visto convertirse en adolescente, el cielo azul bajo el que había jugado y soñado y, llegó a la inmensa ciudad de Lima.

Todo le era extraño. Las costumbres, el ritmo acelerado de su gente, el humo y rugir de los carros, los semáforos tratando de ordenar el caos, el cemento invadiéndolo todo.

En Lima, lejos de su familia y amistades, tuvo que aprender a lidiar con una realidad distinta y, también, a enfrentarse a los gestos insinuantes y miradas de su patrón.

Eladia tenía miedo de ese hombre que era su tutor y procuraba jamás estar con él a solas. La presencia de la esposa y de los hijos en

la casa le daban tranquilidad, la garantía de que nada malo le podía pasar, pero lo peor estaba por suceder.

Un viaje inesperado de la esposa y los niños desencadenó lo temido. Aprovechando que estaban solos en casa, el oficial le pidió a la adolescente que le llevara el desayuno a su dormitorio. Fue entonces que aprovechó para abalanzarse sobre ella y violarla. Mientras abusaba de ella, le tapó la boca para que sus gritos no fueran escuchados por los vecinos.

Una mezcla de pánico y rabia le dieron las fuerzas necesarias a la joven para empujar al patrón, golpearlo y huir del cuarto. Al ver su ropa manchada de sangre, Eladia se deshizo en llanto, pero sobreponiéndose, se limpió, se cambió y logró escabullirse de la casa, mientras que el patrón volvía a perseguirla.

7.3 Perdida en una ciudad extraña

Eladia estaba sola, huía por las calles de una ciudad que no conocía y que la atemorizaba. No tenía mucho tiempo viviendo en Lima y había procurado salir muy poco de la casa, atendiendo las recomendaciones de su asustada madre, antes de la partida.

Perdida, confundida, desconfiando ahora de todo y de todos, recordó a un tío que por esas fechas hacía su servicio militar en el cuartel de Chorrillos. Pero no tenía idea dónde quedaba Chorrillos. No sabía la dirección y tampoco tenía dinero para llamar al único teléfono de contacto que le habían dado sus padres.

En su caminar sin rumbo pasa por la puerta de una Comisaría, pero no se le ocurre ni sabía que allí la pudieran ayudar. No atina a nada.

Luego de largas horas empieza a mendigar. Alguien le da una limosna y con ese dinero trata de buscar a su tío, trata de llamar también al único número telefónico que la puede contactar con su familia.

Sola, sin lograr encontrar al tío ni poder contactarse por teléfono, empieza a llorar desconsoladamente.

Un par de policías dentro de un patrullero observan a la adolescente. Se le acercan pensando que quizá esté perdida o haya sido víctima

de un asalto. Los policías escuchan atentamente su historia, no le dan mayor crédito y ríen²⁷. Deciden, entonces, que lo mejor es llevarla de vuelta a casa del *patrón*²⁸ y, sin tomar las acusaciones en cuenta, le advierten al oficial del Ejército lo que ella les había confiado.

El violador se acerca al patrullero y le dice a Eladia, de muy buen modo, que baje y regrese a la casa, que si lo hace le dará una recompensa económica para ella y su familia. El oficial no quiere delatarse y sabe que no la puede forzar públicamente, y menos frente a dos agentes de la ley.

Los policías la alientan. «Hazle caso -le dicen-, regresa, te vas a meter en problemas».

Eladia tiene miedo y no baja, se aferra con todas sus fuerzas al vehículo.

Viendo que tiene las de perder, el oficial del Ejército decide llamar al tío de Eladia

El militar llama al tío de Eladia y por esas cosas del destino, el padre de Eladia estaba con él. «Me acosté con tu hija» -le dice al campesino- y luego añade «debemos conversar».

La joven está aterrorizada. Está otra vez en casa de su agresor. No hay tiempo que perder...

7.4 Decencia y solidaridad

Eladia vuelve a escapar. Esta vez se esconde en una bodega del barrio. La dueña se compadece al ver a este ser indefenso, asustado, llorando, manchada con sangre, una pequeña mujer que es casi una niña aún.

La joven se anima a contarle el drama que ha vivido en las últimas horas. La dueña de la bodega le cree, se solidariza con ella y asume la responsabilidad de protegerla de su «*tutor*».

27 La ineficiente reacción de estos agentes, frente al caso de Eladia, no se debe generalizar. En muchos casos gracias a la oportuna intervención de la Policía Nacional se ha logrado atender a las víctimas de la violencia doméstica. Durante el proceso de Eladia, se ha tenido también el apoyo de policías bien informados y comprometidos con la lucha contra el hostigamiento sexual.

28 Eladia se refiere a sus empleadores como *patrones*.

El oficial la busca y en la bodega, como en el resto de negocios y casas de la zona, pregunta por ella. La señora, convertida en su mejor defensora, impide cualquier contacto del oficial con la chica.

Mientras tanto el padre de Eladia, acompañado de su hermano (el tío que la joven tanto buscaba) llega a buscar a su hija a la casa del «tutor».

El campesino no podía creer lo que estaba pasando, la tragedia que había vivido su hija y menos que el oficial le propusiera un «arreglo» económico a cambio de su silencio.

Indignado pidió ver a su hija pero el oficial seguía tratando de «arreglar» las cosas a su muy peculiar manera. Furiosos, el campesino y su hermano presionaron al oficial hasta que lograron sacarle información sobre dónde estaba Eladia. El padre ubica la tienda, encuentra a su hija y la rescata así del hombre en quien tanto y tan equivocadamente había confiado.

7.5 Buscando alternativas

Al caer la noche y luego de mucho conversar, deciden sentar denuncia en la comisaría. El campesino se da cuenta del poco interés de la policía en el drama que ha vivido su hija y del desaliento que le transmiten diciéndole cosas como «no se va a lograr nada». Al no recibir apoyo regresan a su casa y fue allí que una tía se refirió a un caso semejante que había recibido el apoyo de una institución especializada.

Acuden, entonces, al Centro Emergencia Mujer (del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social-CEM), un servicio del Estado especializado en atender casos de maltrato. Allí el trato es radicalmente distinto, reciben orientación sobre los derechos que amparan a Eladia y sobre la magnitud del delito perpetrado por el «tutor» .

Eladia tomó la decisión de denunciar a su patrón/violador pues mientras trabajaba en casa del Oficial supo por comentarios de la señora que lavaba la ropa, que otra trabajadora del hogar de origen provinciano había sido abusada sexualmente, quedando embarazada.

Cabe resaltar que, según relata, en el Centro Emergencia Mujer, la joven víctima recibió atención y apoyo de un psicólogo, una trabajadora social y de la abogada, siendo luego la Dra. María Teresa Gutiérrez, quien asume su caso.

7.6 Sentando bases y corrigiendo errores: Los detalles son importantes

Cuando la abogada recibe el caso, revisa minuciosamente los pasos seguidos, encuentra algunos defectos de forma, percatándose de que Eladía y sus familiares hicieron la denuncia sin contar con la presencia de la Fiscal de Familia. Por ello, solicita la invalidación de la primera denuncia y le pide una nueva manifestación.

La falta de información, además, fue un factor para que la historia de Eladía tuviera algunos puntos débiles que podrían ser utilizados por la defensa del violador. Sin querer, por ejemplo, la joven había borrado evidencia al limpiarse y cambiarse de ropa.

Esto, según lo aprendió allí por propia experiencia, es algo que ninguna mujer abusada debe hacer ya que la ropa interior manchada de sangre y semen, es una de las pruebas utilizadas para comprobar el delito.

En este caso, gracias a la rápida decisión del padre de sentar denuncia, el Médico Legista la revisó a las pocas horas perpetrada la violación. El resultado de este análisis fue: «desfloración reciente».

Es bueno resaltar que después de diez días de una violación sexual, la desfloración no puede distinguirse y se le considera antigua, por eso es muy importante que el Médico Legista intervenga lo antes posible; es decir que los hechos deben denunciarse sin demora.

La abogada del CEM, sabía que era un caso muy complicado.

El delito cometido por el oficial era, sin lugar a dudas, violación sexual y con varios agravantes, como el hecho de que era tutor de la adolescente y por tanto existía una relación de confianza entre ambos.

Entre los otros agravantes figuraban, por ejemplo, el hecho de que el empleador que la había violado pertenecía a las Fuerzas Armadas y que en la fecha en que cometió el abuso sexual, Eladía era menor de edad, por lo cual al violador (agresor de acuerdo a nuestra legislación penal) le correspondía una pena de cárcel de 8 a 15 años.

7.7 El proceso encaminado

Tras recibir la denuncia, la policía extiende un citatorio al patrón de Eladía para que se apersona a hacer sus descargos. El oficial no

concorre y decide mudarse de inmediato a otra vivienda, probablemente tratando de huir a la justicia.

Esta actitud lleva a que se solicite detención preliminar del inculpado, conforme lo establece el Código Penal.

El oficial es sometido a pericia psiquiátrica y se obtiene un perfil que encaja con un violador sexual²⁹. En este punto es de recalcar el comentario de la señora que lavaba ropa en casa del inculpado, sobre la violación a otra joven provinciana, que según dijo quedó embarazada y aceptó un arreglo económico, desistiendo de cualquier denuncia.

Llegó el momento en que Eladia debía confrontarse con su violador. Y no fue fácil para la muchacha. Tenía miedo, entraba en pánico de solo imaginar que estaría nuevamente frente a su agresor.

El psicólogo del CEM Néstor Vergara Soria quien dio contención y soporte emocional a Eladia, también la preparó para la difícil diligencia judicial, utilizando técnicas ad hoc (imaginaria y de simulación, para reducir sus niveles de ansiedad y empoderarla para que pueda superar el efecto traumatizante de la confrontación con su violador).

Eladia tenía que conservar la calma, controlar los nervios y estar conciente de todo, de cada palabra que dijera, recordar los detalles, etc...

La confrontación entre Eladia y su violador tuvo lugar en el Penal de Lurigancho, ante las autoridades judiciales, llorando amargamente lo señaló, sin dudas, como el responsable de haberla violado.

7.8 Los sueños no deben truncarse

Como toda víctima de abuso sexual, Eladia, enfrenta y tiene que superar miedos, culpas, inseguridades y una profunda sensación de soledad. Por eso es menester que toda víctima de violación cuente con el apoyo y soporte de familiares y amistades, así como de las instituciones y autoridades responsables de atender estos casos.

²⁹ Es preciso destacar que una persona no nace violadora, sino que se hace de acuerdo a como va socializándose.

Milagritos Blass Rivarola, trabajadora social del CEM coordinó la atención con el Programa de Atención Integral de Abuso Sexual del Instituto de Salud Mental para que Eladia reciba un tratamiento psicológico integral. También coordinó con el establecimiento de salud para descartar infecciones de transmisión sexual y embarazo. Las pruebas, felizmente, dieron resultado negativo.

Tras los traumáticos eventos, Eladia fue insertada en una institución educativa parroquial para que continúe y concluya sus estudios secundarios, realizándose coordinaciones para que reciba los útiles escolares que necesitaba.

La violación de ninguna manera debía truncar los sueños, esperanzas y posibilidades de esta joven peruana. Eladia, con el apoyo necesario, tiene ahora que tratar de dejar atrás todo lo malo que vivió, estudiar para progresar.

Eladia también recibió el apoyo de una empresa de transportes que donó pasajes para el traslado del padre de la adolescente y de un testigo desde Cusco. Ellos rindieron testimonio en el proceso legal.

7.9 Acción pública en busca de justicia

El proceso legal fue avanzando a instancias de la abogada de Eladia y habrían retrocedido por las presiones del *patrón*. Se habría intentado favorecerlo, pero sus argucias fueron puestas al descubierto.

El CEM impulsa una acción de protesta y encuentra eco en los medios de comunicación. Finalmente, con apoyo oportuno de la Policía Nacional del Perú, se captura al violador y se le recluye en el Penal de Lurigancho. Se logra que se sancione disciplinariamente al Juez involucrado en las «*demoras*» del caso.

Al cabo de un tiempo el violador es liberado debido a irregularidades. Tras ocho meses cuando parecía que el violador se saldría con la suya quedando impune, los Magistrados Superiores corrigen la decisión de liberarlo y ordenan su recaptura y reingreso al Penal de Lurigancho. En la actualidad el violador espera sentencia.

El Juez que le otorgó libertad fue destituido de su cargo.

Tal parece que el caso de Eladia ha puesto límites a aquellos funcionarios que ponen precio a la justicia, y a quienes, como el

violador, creen que el dinero y la influencia pueden comprar la impunidad.

7.10 El destino de quienes abusan

En el penal de San Juan de Lurigancho, los periodistas se cruzan con un Coronel que arruinó su carrera al violar a su empleada menor de edad. El corresponsal del diario³⁰ refiere en su nota que un hombre alto y corpulento lo custodia, el agresor se encuentra en el «pabellón de los violadores». A quienes cometen el delito de violación se les llama «Lacras». Incluso los delincuentes más peligrosos consideran que la violación es un delito repudiable que debe ser condenado. De todos los delitos, el ultraje sexual a menores de edad, es el único que nadie perdona, ni siquiera en Lurigancho. En la etnografía carcelaria, «los lacras» son el último escalafón de la humanidad formando parte de este grupo también, los mendigos, los locos, los sin nombre...

Ahora nos preguntamos, si hasta para los delincuentes la violación es tan repudiable ¿por qué se les enseña a los hombres a mirar a las mujeres como objetos de placer? ¿Por qué se acepta que, a diferencia de las mujeres, ellos no controlen sus impulsos sexuales?

Este violador es uno de los pocos que pagará el delito cometido; pero muchos otros *patrones violadores* siguen en sus hogares, al acecho de una nueva víctima porque las agraviadas no los han denunciado, o si lo hicieron, no se les ha prestado atención.

Quizás estas trabajadoras ya perdieron la esperanza de lograr justicia

En el caso de Eladia, el encarcelamiento del violador tranquilizó a su familia. Sus padres saben que mientras el violador esté preso no volverá a hacerle a ninguna otra joven lo que le hizo a su hija.

Saben que el daño a su hija ya fue hecho y que las heridas, aún frescas, tardarán en sanar, pero les consuela la certeza de haber hecho lo correcto, haber apoyado a su hija y haber logrado que se haga justicia, propiciando que se sancione el delito y reivindicado los derechos de Eladia y, con ello, los de tantas mujeres que como ella necesitan saber que en el Perú sí se puede hacer justicia.

30 Reportaje de David Hidalgo Vega «Los únicos imperdonables» corresponsal del diario el Comercio del 31 de Marzo 2007. Versión electrónica en: <http://www.elcomercio.com.pe/EdicionImpresa/Html/2006-08-1mEcCronicas0566398.html>

VIII. RECOMENDACIONES PARA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

TIP 1 ¿Cómo enfrentar el hostigamiento y la violencia sexual?

Frecuentemente las trabajadoras del hogar sufren maltrato y hostigamiento sexual en los hogares donde laboran. Los resultados de la encuesta aplicada por el PNCVFS son reveladores:

1 DE CADA 10 HA SUFRIDO VIOLENCIA FÍSICA Y 5 VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL ÚLTIMO AÑO EN SU CENTRO DE TRABAJO.

3 DE CADA 10 HA SUFRIDO ALGÚN TIPO DE HOSTIGAMIENTO Y/O VIOLENCIA SEXUAL EN EL LUGAR DONDE LABORABA.

Esta realidad suele quedar oculta porque la mayoría no denuncia los actos de hostigamiento y violencia sexual que padece. Muchas trabajadoras tienen miedo de perder el trabajo y no conocen sus derechos. Por lo general no le cuentan a nadie lo sucedido perpetuando así el maltrato.

Es común que crean que este tipo de trato no se puede detener o que piensen resolver solas el problema. Sobre el maltrato psicológico, muchas no tienen conciencia de que es un tipo de violencia que no está permitida ni debe tolerarse. No son pocas las que creen que el buen trato que reciben de sus patrones es un favor, sin darse cuenta que se trata de una obligación hacia ellas pues ese buen trato es un derecho de la trabajadora del hogar

Estamos convencidos de que existen maneras de prevenir y/o enfrentar el maltrato y el abuso.

Existen leyes e instituciones que deben servir para protegerte a ti, trabajadora del hogar. El maltrato y el hostigamiento sexual son

faltas que no debes permitir. Valórate como persona, defiende tus derechos y sé solidaria con tus compañeras, víctimas de estos abusos.

TIP 2 Lo que debes hacer para protegerte del maltrato:

- **COMUNÍCATE:** Mantén comunicación con tu familia y amistades. Escríbeles o llámalos, cuéntales como te tratan. No les ocultes la verdad cuando sufras algún maltrato. De ésta manera tus patrones sabrán que tienes personas que se preocupan por ti, que no estás sola y que alguien vendrá a ayudarte cuando lo necesites.
- **BUSCA BUENAS AMISTADES:** Forma un círculo de amistades. Si estás sola en la ciudad, sin familiares, los buenos amigos(as) son indispensables. En tu tiempo libre debes cultivar con paciencia y esmero la amistad de personas buenas.
- **INFÓRMATE:** Lee periódicos y revistas de actualidad. Revisa en el internet todo lo referente a tus derechos y las instituciones que te protegen. Apunta las direcciones y teléfonos. Te será de mucha ayuda aprender un poco de computación, hacer búsquedas en la web y usar correo electrónico.
- **PARTICIPA EN INSTITUCIONES:** Asiste a las instituciones de apoyo. En Lima está el *Centro de Capacitación de la Mujer Trabajadora del Hogar y La Casa de Panchita*. Participa en grupos juveniles o parroquiales o en cualquier otros grupo que trabaje a favor de la comunidad y que tenga reuniones programadas.
- **GUARDA TUS DOCUMENTOS:** No permitas que nadie te quite tus documentos personales, ni tus patrones ni la agencia de empleo. No estás obligada a entregarles tu DNI, tu partida de nacimiento ni ningún otro documento personal. Ten una copia de tus documentos y dáselos a guardar a alguna amiga o familiar. También puedes escanearlos en una cabina de Internet y abre una cuenta de correo electrónico (no tiene costo) para guardar tus archivos electrónicos allí.
- **ASEGURA TU CUARTO:** Verifica que tu habitación sea segura. Un cerrojo o pestillo cuesta muy poco y es indispensable para tu seguridad. Pide que te pongan uno, y si no lo hacen, ofrece hacerlo tú. Si en la vivienda no tienes habitación, debes pedir a

tus empleadores que te den una. Si no acceden, debes buscar otro trabajo.

- **AHORRA:** Trata de ahorrar un monto que no sea menor a lo que recibirías por tres meses de trabajo. Esto será tu respaldo cuando dejes un trabajo en busca de otro mejor. No aceptes trabajos sin pago, no entregues tu sueldo a tus empleadores para que te lo guarden. Lo mejor es abrir una cuenta de ahorros en un banco u otra institución financiera. Actualmente existen instituciones bancarias que permiten abrir una cuenta con tan solo 20 o 50 nuevos soles y no cobran mantenimiento.
- **GUARDA TUS FACTURAS:** Guarda las boletas y/o facturas de las cosas que compres (radio, televisor, dvd, etc...), esto es un comprobante de que son tuyos, que son tu propiedad y que nadie puede quitártelos ni intentar retenerlos. De esta manera podrás reclamarlos fácilmente si es que intentan retener tus cosas cuando quieras irte.
- **TEN A LA MANO TELÉFONOS DE EMERGENCIA:** Ten a mano una libreta con el teléfono y dirección de la comisaría más cercana, de instituciones que te puedan apoyar así como los nombres completos de tus empleadores.
- **PIDE COPIA DE TU CONTRATO:** Cuando ingreses a trabajar solicita una copia de tu contrato y lleva un inventario de todos tus bienes personales.

TIP 3 Para enfrentar el hostigamiento sexual

Si te encuentras en una situación de hostigamiento sexual; además de los consejos previos, debes tomar en cuenta las siguientes recomendaciones:

- **EXPRESA TU RECHAZO:** Si alguien en la casa de tus patrones te hace insinuaciones sexuales, debes manifestarle tu rechazo de manera firme, y además comunicárselo a tu empleadora. No olvides que para que se reconozca la figura legal del hostigamiento debe quedar claro tu RECHAZO. Si no lo manifiestas enfáticamente, el agresor, y luego las autoridades podrían asumir que has aceptado la situación.

· **APRENDE A DECIR NO:** Al decir no, hazlo de manera clara y firme (no ruegues). Esto no es falta de respeto, sino un ejercicio de tu derecho. Tenemos temor a decir no, pues desde niñas nos han enseñado a obedecer y a no responder a las personas que tienen autoridad sobre nosotros. Pero debes superar esa idea porque el hostigamiento sexual te pone en peligro.

Para que el hostigamiento se configure como falta o delito, debes expresar de manera contundente tu rechazo.



- **PREPÁRATE PARA UNA CONFRONTACIÓN:** Es posible que luego de comunicarle a la patrona lo que te ha ocurrido, tal vez no te crea y te confronte con el acusado (su pareja, hijo, hermano u otro familiar) Es probable que en el fondo, ella sepa que lo que dices es cierto, pero lo negará para no enfrentarse a su familia. No obstante el hecho de que lo hayas contado frenará el avance del acoso; mientras tu vas buscando otro lugar donde trabajar.
- **NO TE QUEDES CALLADA:** No siempre las patronas serán reacias a creerle. Muchas empleadoras valoran que se les advierta oportunamente sobre lo que está ocurriendo y actúan de manera efectiva para detener el acoso. Asimismo dentro del hogar pueden existir otras mujeres que se solidarizan y brindan su apoyo. **Lo importante es que no te quedes callada.**
- **APUNTA FECHAS Y CIRCUNSTANCIAS:** Cuando se hace una denuncia, es necesario proporcionar claramente las fechas y las circunstancias en que se dio el acoso u hostigamiento. Por ello es bueno que anotes las fechas en que sucede cada evento de acoso. Estas anotaciones servirán para responder con exactitud las preguntas

que te hagan si presentas una denuncia: ¿Hace cuánto ocurre? ¿Con qué frecuencia? ¿En qué circunstancias? ¿En qué consiste el acoso? ¿Cómo ha manifestado usted su rechazo?, entre otras.

- **VÍSTETE DE MANERA DISCRETA:** Aunque la manera de vestir no es razón para justificar el hostigamiento sexual, debes saber que muchos agresores utilizan este falso argumento con mucho éxito. Por esa razón, debes vestirte discretamente dentro de tu centro de trabajo (no ropa ceñida, no escotes exagerados ni faldas mas arriba de la rodilla); así no podrán utilizar ese falso argumento en tu contra. Fuera de tu centro de trabajo vístete como más te guste.
- **NO TE DEJES ENGAÑAR CON DECLARACIONES DE FALSO AMOR:** Es posible que el agresor finja o crea estar enamorado de ti para que cedas a sus requerimientos sexuales. Debes ser muy cauta para analizar los sentimientos de esta persona y los tuyos. Muchas veces estamos necesitadas de afecto, podemos ser ingenuas y fácilmente engañadas por alguien que sólo quiere aprovecharse de nosotras para luego abandonarnos. Las historias de telenovela en las que la trabajadora del hogar se casa con el «el señorito de la casa» rara vez ocurren en la vida real.

TIP 4 Denuncia y prepárate para dejar la casa

- **ALÉJATE DEL AGRESOR:** En caso de hostigamiento sexual es preciso que te alejes de la persona agresora. Para ello debes organizar inmediatamente la búsqueda de otro trabajo y si la situación se complica debes salir inmediatamente de esa casa. Tal vez te puedas alojar en la casa de algún familiar o de alguna amiga. También considera acudir a alguna *casa de refugio, hogar de transito* o recurrir a tus ahorros si ya los tienes.
- **BUSCA AYUDA:** Dentro de los 30 días de ocurrido el hecho, deberás emprender un proceso civil por hostigamiento sexual. Necesitarás un(a) abogado(a) y podrás recurrir a los Centros Emergencia Mujer que te atenderán gratuitamente³¹. Tus apuntes

31 Algunas Organizaciones no Gubernamentales también brindan apoyo defensa legal gratuita a las trabajadoras del hogar.

te servirán para responder, con precisión, a las preguntas que te hagan. Además deberás dar parte al Ministerio de Trabajo si no te quisieran pagar ni darte los beneficios sociales que te corresponden (vacaciones truncas, bonificación, etc.). La mejor decisión es dejar el trabajo para evitar el peligro. Es un gran error continuar en el trabajo, con el fin de que tu empleadora te pague.

- **EXIGE TU PAGO:** Cuando te retires, solicita a tu empleadora que pague lo que te debe y acuerda una fecha con ella. Si no quiere pagarte, no insistas en el momento, ni peeles con ella, regresa otro día en compañía de alguien que te sirva de testigo. Si se niegan, presenta tu queja al Ministerio de Trabajo.
- **RETIRA TUS COSAS:** Organiza el retiro de tus bienes personales. Si te lo impiden puedes denunciarlo a la comisaría. Todo será más fácil si cuentas con las boletas y/o facturas de compra de tus bienes, pues eso es una prueba de que te pertenecen. Al salir de la casa, muéstrale a tu empleadora(or) las cosas que estás retirando y, de ser posible, has una lista y pide que lo firmen. Eso servirá de protección si es que tienes que enfrentar una falsa acusación de robo. Si tenías las llaves, entrégasela a tu empleadora de preferencia en presencia de otra persona de la casa que tenga alguna autoridad.
- **DENUNCIA LAS AMENAZAS QUE RECIBAS:** Pueden amenazar con denunciarte. Debes estar alerta porque para asustarte pueden acusarte ante la Policía de robo o de cualquier otro delito. De esta manera buscan no reconocer tus derechos y tratan de evitar que denuncies el acoso del que has sido víctima. Por eso, es muy importante que al presentar tu denuncia menciones esas amenazas.

TIP 5 Hacer buenos amigos y amigas, cultivar la solidaridad

Si eres trabajadora del hogar y no tienes familiares a quien recurrir en Lima, debes cultivar un círculo de buenos amigos y amigas. La amistad sincera de las personas correctas te ayudará a lograr tus metas y a sentirte protegida frente a posibles maltratos y hostigamiento sexual. Una buena amiga puede ser como una hermana.

Hacer buenos amigos y amigas no es complicado, pero requiere paciencia y dedicación. Si nunca sales, ni estudias, ni hablas con nadie, será muy difícil que te relaciones y hagas amigos; por eso es importante que dediques un tiempo a cultivar amistades. Aquí te damos algunas recomendaciones:

- **IDENTIFICA PERSONAS EN LAS QUE PUEDAS CONFIAR:** Empieza por las personas que tienes cerca. En el barrio seguramente habrá otras trabajadoras del hogar, también están las señoras que atienden en las bodegas, restaurantes, parroquia, etc... Observa que sea gente en la que puedas confiar, que sean muy conocidas en el barrio y de las que oigas buenas referencias. En tu centro de estudios también encontrarás muchas oportunidades de hacer amistades. Es probable que algunas de tus compañeras de estudio también sean trabajadoras del hogar y compartan las mismas inquietudes, esperanzas y problemas que tú.
- **VALORA A LOS BUENOS AMIGOS:** Es necesario aprender a reconocer y valorar a las buenas amistades y distinguir a la verdadera amiga de las amistades pasajeras, que sólo están allí para pasar un buen rato y divertirse. Hay que tener mucho cuidado pues a veces estamos tan necesitadas de afecto y nos sentimos tan solas que podemos acercarnos a personas que andan *por mal camino*. Hay que tener mucha paciencia y seleccionar con cuidado nuestras amistades. Los grupos juveniles de parroquia, iglesias, bibliotecas, grupos de apoyo social son lugares donde puedes hacer amistades y formar una red de buenos contactos que puedan ayudarte cuando lo necesites.
- **SE RESPETUOSA(O):** Trata respetuosamente y con consideración a las personas que frecuentas, a los vecinos y amistades. Demuestra tu aprecio sinceridad y honradez, no necesitas adular ni exagerar, sino aprender a reconocer las virtudes y rasgos positivos de quienes te rodean. Recuerda que sólo entre las personas que se tienen mucha confianza se puede decir y aceptar críticas sin perder la amistad.
- **VALORA LA AMISTAD:** No te olvides de los detalles importantes, como aprender bien los nombres de tus amigos y preguntar por la fecha de su cumpleaños. No necesitas darles un regalo, un saludo o una tarjeta le harán saber cuánto valoras su amistad.
- **EXPRÉSATE Y ESCUCHA:** Aprende a expresarte y también aprende a escuchar. Debido a que por lo general no nos dejan expresarnos en nuestros centros de trabajo, podemos terminar

siendo muy tímidas, o por el contrario puede suceder que nuestro deseo de ser escuchadas nos impulse a olvidarnos de escuchar a los demás. Para expresarnos con fluidez debemos practicar mucho, y además debemos incorporar a la lectura entre nuestras actividades cotidianas.

- **SÉ SOLIDARIA:** Debes interesarte por tus amistades, ser solidaria y brindar tu ayuda si la necesitan.
- **SÉ RESERVADA(O):** Debes aprender a guardar secretos y a ser reservada(o). Esta es la fórmula para conservar y corresponder a la amistad. Los chismes solo generan problemas y pueden acabar con una gran amistad.

TIP 6 Instituciones que apoyan a las trabajadoras del hogar

A continuación te brindamos un listado de las instituciones que brindan apoyo a las trabajadoras del hogar

1. **La Casa de Panchita:** es un lugar de encuentro al que las trabajadoras del hogar, de todas las edades pueden llegar cuando lo desean y quedarse las horas que quieran. Está abierta todos los domingos del año y de lunes a jueves, de 10am a 7pm.

En **La Casa de Panchita** realizan actividades gratuitas para las trabajadoras del hogar: Reforzamiento escolar; clases de inglés; colocación de empleo en servicio doméstico; orientación legal en problemas laborales y gestión de documentos personales; consejería en salud sexual y reproductiva.

También brindan orientación para enfrentar problemas emocionales y desarrollan talleres educativos y culturales diversos como karaoke, salidas culturales y recreativas. Eventualmente facilitan el contacto de la trabajadora con su familia cuando ésta reside en zonas rurales.

Únicamente se paga, a muy bajo costo: clases de computación, transporte para excursiones y almuerzo.

Dirección: Avenida República de Chile 566-Jesús María (altura cuadra 2 de la Avenida Arequipa).

Teléfono: 4245282.

2. **EL Centro de Estudios Sociales y Publicaciones (CESIP)** promueve la formación de un Centro de Promoción y Capacitación para Trabajadoras del Hogar «*Crece Conmigo*». En este centro se capacita, informa y brinda consejería a mujeres adultas trabajadoras del hogar para que mejoren sus habilidades personales y laborales, tomando en cuenta sus intereses y aspiraciones. CESIP busca que las trabajadoras del hogar se fortalezcan como personas y como grupo y que se desarrollen como ciudadanas que valoran su trabajo y que defienden sus derechos.

Este Centro brinda cursos de capacitación en salud (primeros auxilios, técnicas de masoterapia, cuidados de niños, cuidados de adultos mayores, nutrición). También se dicta cursos de cocina, administración del hogar, comunicación para el trabajo y desarrollo personal, talleres de manualidades y danza. El Programa se desarrolla en tres ciclos (Básico, avanzado, y especializado) con una duración de 1 año y 5 meses.

Dirección: Calle Arnaldo Marquéz 1944 Jesús María.

Teléfono: 462-7731 (sólo se atiende los domingos)

La dirección de la sede de CESIP es:

Calle Coronel Zegarra 722. Jesús María

Teléfono: 471-3410 .

Correo electrónico: postmaster@cecip.org.pe

3. **El Centro de Apoyo Integral a las Trabajadoras del Hogar (CAITH):** Es un programa de la organización Yanapanakusun que apoya a jóvenes trabajadores de hogar en el Cusco. El CAITH ofrece casa y una nueva familia a las trabajadoras de hogar que han perdido su trabajo o que tuvieron que huir de éste por maltrato. Su fundadora es Vittoria Savio Gilardi.

Dirección: Pasaje Santo Toribio N-4, Urb. Ucchullo Alto, Cusco-Perú

Teléfono: 84-233595

Correo electrónico: caith@terra.com.pe

4. **El Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar (CCTH)** es una organización cuyo objetivo principal es defender los derechos de las Trabajadoras del Hogar y capacitarlas a nivel integral. Su Presidenta es la señora Paulina Luza.

Dirección: Jr. Wakulski 132 - Lima 1.
Teléfono: 511-4231958
Correo electrónico: ccth@terra.com.pe

5. **I PROFOTH, Instituto de Promoción y Formación de la Trabajadora del Hogar**, es una institución que trabaja por los derechos de las trabajadoras del hogar. Brinda servicio de capacitación y formación a las T.H, gestiona un nido guardería para quienes tienen niños pequeños, cuenta con un Hogar de tránsito para quienes han sido despedidas. También hace colocaciones de empleo.

Dirección: Pasaje Tumay Nro 120 Barranco (Alt 4 y 5 Ava el Sol por estudio 4)
Teléfono: 477-2769 961-4450
Correo : iprofoth2002@hotmail.com
Presidenta: Victoria Reyes

6. Los **Centros Emergencia Mujer (CEM)**, son servicios públicos especializados y gratuitos de atención y prevención de la violencia familiar y sexual del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES). En ellos se brinda información legal, orientación social, defensa judicial y apoyo psicológico. El CEM también realiza acciones preventivas promocionales para evitar que la violencia se siga extendiendo. En los CEM se han atendido de manera exitosa muchos casos de hostigamiento y violencia sexual a trabajadoras del hogar.

Además se cuenta con la línea **Ayuda Amiga 0800-16-800** y la **Línea 100**. En estos números telefónicos gratuitos puedes solicitar orientación e información sobre el CEM más cercano a tu casa. La Dirección del MIMDES es Jirón Camaná 616 Cercado de Lima. Teléfono 501-2000, la dirección de la página web es www.mimdes.gob.pe

7. El Ministerio de Trabajo Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo brinda servicios de atención y orientación. Cuenta con un área de patrocinio gratuito de denuncias. A este servicio puedes acudir si tus empleadores no te quieren pagar o si no te quieren reconocer alguno de tus derechos.

Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María, Lima.

Central Telefónica : 315-6000 / 315-7200.

Las **consultas sobre legislación laboral se puede realizar marcando los anexos:** 3057, 3058, 3059, 3060, 3062, 3064.

El Horario de Atención de L-V de 7 a.m. a 4.30 p.m. S-D de 8:30 a.m. a 1:00 p.m.

Correo electrónico: webmaster@mintra.gob.pe.

TIP 7 Recomendaciones para quienes tienen un familiar o una amiga que labora como trabajadora del hogar

Si algún familiar o amiga labora como trabajadora del hogar, debes brindarle tu apoyo, tomando en cuenta que se trata de un trabajo sacrificado, en el que tu podría estar siendo víctima de maltrato psicológico, físico y sexual.

La investigación revela que las trabajadoras del hogar son maltratadas y abusadas y casi la mitad de ellas, **no tiene una persona de confianza a quien contar su problema.** Muchas veces se sienten solas y sus familiares no pueden contactarlas con facilidad, lo que las hace más vulnerables al maltrato.

Tú puedes contribuir en la prevención del maltrato o puedes evitar que se siga repitiendo. Aquí te damos algunos consejos:

- **Que no sea niña:** No permitas que tus amigas o familiares comiencen a trabajar muy jóvenes. Las niñas son más vulnerables al abuso sexual y a los malos tratos que las personas más adultas. Es recomendable que por lo menos hayan terminado la educación primaria y que sepan leer, sumar y restar. Sin educación básica estarán en seria desventaja para defenderse del maltrato y para progresar.
- **Exigir condiciones mínimas de trabajo:** Las condiciones mínimas son un horario de estudio, pago en efectivo, dormitorio que pueda brindarte tranquilidad y seguridad (puerta con chapa o cerrojo), horario de descanso, y libertad para contactar a los familiares.
- **No pierdas el contacto:** Cuando tu amiga(o) o familiar empiece a trabajar, no pierdas el contacto, pregúntale cómo la tratan y

hazle sentir que puede contar contigo. Si en alguna ocasión fuese víctima de abuso o crees que pueda serlo, ofrécele alojamiento temporal si está dentro de tus posibilidades o ayúdala a buscar alguno.

- **Oriéntala para que ahorre:** Oriéntala para abrir una cuenta de ahorros. Motívala a estudiar y para que adquiera nuevos conocimientos que le permitan mejorar su nivel de ingresos.
- **Apóyala:** Si percibes que tu familiar o amiga es víctima de maltrato o explotación, acompáñala a hacer su denuncia al Ministerio de Trabajo. Si ha habido abuso sexual debes denunciarlo en la comisaría apenas te enteres. El factor tiempo es muy importante en la investigación de los delitos que tienen pena de cárcel.

TIP 8 Para las empleadoras

Si eres empleadora toma en cuenta que la labor de la trabajadora del hogar permite que tú y todos los miembros de tu familia se desenvuelvan en actividades importantes para la vida de la familia. Recuerda que las tareas del hogar y el cuidado de los niños que históricamente se han definido como tareas de la mujer; han sido trabajos invisibles, no remunerados ni valorados en su real aporte a la sociedad.

Las personas que trabajan en casa tienen deberes y derechos, pero algunas empleadoras no suelen tomar esto en cuenta. Este estudio ha evidenciado que en 8 de cada 10 casos de maltrato, la persona agresora fue la empleadora. No obstante, también se ha de reconocer, que por lo menos la mitad de las entrevistadas han referido que tienen relaciones cordiales y de apoyo con sus empleadoras.

Entre las empleadoras y las trabajadoras del hogar se debe entablar una relación laboral cordial y respetuosa, descartando todo trato servil o discriminatorio. En ese objetivo recomendamos lo siguiente:

- **BRINDE CONFIANZA:** Inspire confianza en la trabajadora del hogar para que le advierta sobre cualquier situación de hostigamiento o violencia sexual. Es necesario enseñarle a los varones a respetar a todas las mujeres, y de manera especial a la trabajadora del hogar.

- **SEA CORDIAL Y CLARA:** Mantenga un trato cordial, dé instrucciones claras de cómo deben hacerse las cosas en la casa. Los gritos e insultos son denigrantes y no garantizan un trabajo más efectivo. Si considera que la persona que trabaja para usted no es eficiente, es mejor que busque otra trabajadora del hogar. El maltrato físico es inadmisibles, no debe permitirlo y es sancionado por la ley.
- **NO CONTRATE NIÑAS:** No admita trabajadoras(es) del hogar menores de 12 años, pues constituye una infracción al Código de niños, niñas adolescentes. En caso de tener trabajadoras del hogar adolescentes, su jornada de trabajo no debe exceder las 4 horas diarias (deben tener tiempo para estudiar y jugar), tampoco se le deberán encargar tareas que requieran un esfuerzo mayor a la capacidad de su edad.
- **SEA RESPONSABLE:** Debe pensar bien antes de recibir por encargo un niño, niña o adolescente para que realice labores del hogar. Si le hace un contrato de trabajo, debe, por ley, registrarlo en la Municipalidad y tomar en cuenta que la niña no debe laborar más de 4 horas. Si lo acoge en calidad de tutor(a), deberá responsabilizarse como si fuera un hijo o hija suya. De existir maltratos o abusos tome nota de que existe sanción penal que se agravará porque la víctima será considerada como un familiar.
- **BRINDE UN AMBIENTE SEGURO:** Acondicione un cuarto apropiado para la trabajadora del hogar si trabaja cama adentro. Los cuartos deben tener puerta y cerrojo. Si no tiene condiciones para brindar un alojamiento apropiado, comida y facilidades de estudios será mejor que opte por una persona que trabaje por horas.
- **ESCUCHE:** En caso de que la trabajadora le informe que está siendo hostigada, escúchela e investigue qué está pasando. Recuerde que una trabajadora del hogar expone su puesto de trabajo al hacer una acusación tan grave como ésta.
- **MANTENGA UN HORARIO:** Organice con la trabajadora del hogar su horario cotidiano. Estableciendo claramente sus tareas, las que deberán ser realizadas en una jornada de 8 horas. Déle las facilidades necesarias para que estudie, en conformidad con la ley. Avísele sobre oportunidades de estudio. Una mejor preparación beneficiará el desempeño de las tareas del hogar.

- **ORIENTE:** Bríndele orientación sobre sexualidad y reproducción, infórmele sobre los métodos anticonceptivos. Recomiéndele que visite a un centro gratuito y especializado en estos temas. No trate de controlar su sexualidad. Límitese a brindarle información y orientación.

[BIBLIOGRAFÍA]

1. CONLACTRAHO, Confederación Latinoamericana y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar. Resultados de encuesta: Condiciones de vida de las trabajadoras de hogar en la Ciudad de la Paz Bolivia. 1995. Documento digital en http://www.oit.org.pe/ipecc/boletin/documentos/tid_bolivia_2003.pdf
2. Figueroa Blanca, No somos invisibles, Resultados de consulta a trabajadores infantiles domésticos y ex trabajadores infantiles domésticos en Perú - Asociación Grupo de trabajo Redes. Lima 2004.
3. Salcedo Yaneth, Juez Especializado de Familia, artículo publicado en el Portal WEB Estafeta Jurídica Virtual de la Academia de la Magistratura del Perú publicado el 02/05/2006, revisado 26/07/2007.
4. Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, Código de los Niños y adolescentes
5. INEI, Resultados Censo de Población 2003
6. Llaja Jeannette, La situación de las Trabajadoras de Hogar en Lima, artículo publicado el 29 Octubre 2004 y revisado el 7/07/2007, dirección <http://www.uasb.edu.ec/padh/revista9/articulos/jeannette%20llaja.htm#6>
7. APRODEH, resumen de noticias Notiaprodeh del 15 de junio 2006, publicado en el diario el Peruano. <http://www.aprodeh.org.pe/noti-apr/2006/15jun2006.htm>
8. Silva Santisteban Rocio, Reportaje en La insignia, mayo 2007. Perú, en portal web http://www.lainsignia.org/2007/mayo/ibe_018.htm
9. Ministerio de Trabajo, Ley de los Trabajadores del Hogar LEY N° 27986

[ANEXOS]

[ANEXO I]

LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR LEY N° 27986

CONCORDANCIAS: D.S. N° 015-2003-TR (Reglamento) R. N° 191-2005-SUNAT (Establecen Registro de Empleadores de Trabajadores del Hogar, Trabajadores del Hogar y sus Derechohabientes) D.S. N° 005-2007-TR (Declaran el 30 de marzo como el «Día Nacional de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar»)

LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

La presente Ley regula las relaciones laborales de los trabajadores del hogar.

Artículo 2.- Definición

Son trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.

Están excluidas de los alcances de la presente Ley las actividades indicadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera.

Artículo 3.- Celebración del contrato de trabajo

El contrato de trabajo para la prestación de servicios en el hogar será celebrado en forma verbal o escrita.

Artículo 4.- Reserva sobre la vida en el hogar

Los trabajadores del hogar están obligados a prestar sus servicios con diligencia y a guardar reserva sobre la vida e incidentes en el hogar, salvo exigencia de la ley.

Artículo 5.- Monto de la remuneración

El monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en cualquiera de sus modalidades será la señalada por acuerdo libre de las partes.

El empleador se encuentra en la obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento al trabajador del hogar, adecuados al nivel económico del empleador. Tales conceptos no serán considerados como parte integrante de la remuneración.

Artículo 6.- Pago de remuneración

La remuneración será pagada por períodos mensuales, quincenales o semanales.

Los trabajadores del hogar deberán extender constancia de los pagos que recibe, la cual servirá como prueba del otorgamiento de la remuneración. Las características mínimas del mismo serán fijadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

Artículo 7.- Terminación del contrato de trabajo

Los trabajadores del hogar podrán renunciar al empleo dando un preaviso de quince días. El empleador podrá exonerarlo de este plazo. Asimismo, por la naturaleza de confianza del trabajo, el empleador podrá separar del empleo al trabajador sin expresión de causa dándole un preaviso de quince (15) días o pagándole una indemnización equivalente a la remuneración total de quince (15) días si prescindiera de este preaviso.

Artículo 8.- Otras formas de terminación del contrato de trabajo

Son otras causas de la terminación del contrato de trabajo:

- Por muerte de una de las partes.
- Por mutuo acuerdo.
- Por jubilación del trabajador.
- Por falta grave.

Artículo 9.- Compensación por tiempo de servicios

La compensación por tiempo de servicios equivale a quince (15) días de remuneración por cada año de servicios o la parte proporcional de dicha cantidad por la fracción de un año, y será pagada directamente por el empleador al trabajador al terminar la relación laboral dentro del plazo de cuarenta y ocho horas. También podrá pagarse al finalizar cada año de servicios con carácter cancelatorio.

Artículo 10.- Descanso semanal

Los trabajadores del hogar tienen derecho a veinticuatro (24) horas continuas de descanso semanal.

Artículo 11.- Trabajo en días feriados

Los trabajadores al servicio del hogar gozan de descanso remunerado los días feriados señalados para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Previo acuerdo, se puede compensar el día de descanso trabajado, mediante el pago de una sobretasa equivalente del 50% de remuneración, adicional a la remuneración de un día.

Artículo 12.- Vacaciones

Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince días luego de un año continuo de servicios. El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

Artículo 13.- Gratificaciones

Los trabajadores al servicio del hogar tienen derecho a una gratificación por Fiestas Patrias y a otra por Navidad. Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre. El monto de las mismas es equivalente al 50% de la remuneración mensual

CAPÍTULO II

TRABAJO PARA EL HOGAR BAJO LA MODALIDAD «CAMA AFUERA»

Artículo 14.- Trabajo para el hogar «cama afuera»

Las relaciones laborales de los trabajadores del hogar que presten servicios bajo la modalidad «cama afuera» o sin obligación de vivir en el hogar en el cual trabajan se rigen por la presente Ley.

CAPÍTULO III

TRABAJO PARA EL HOGAR BAJO LA MODALIDAD «CAMA ADENTRO»

Artículo 15.- Trabajo para el hogar «cama adentro»

Para los trabajadores al servicio del hogar que permanezcan en el hogar bajo la modalidad «cama adentro», la suma de los períodos de trabajo efectivo durante el día y la semana no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

Artículo 16.- Obligaciones del empleador

Cuando el trabajador permanezca en el hogar todo el tiempo, bajo la modalidad «cama adentro», el empleador deberá proporcionarle un hospedaje adecuado al nivel económico del centro de trabajo en el cual presta servicios, y la alimentación.

Artículo 17.- Derecho a la educación

El trabajador al servicio del hogar tiene derecho a la educación. El empleador deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO IV

SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 18.- Riesgos cubiertos

Los trabajadores al servicio del hogar bajo relación de dependencia están comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegurados obligatorios, en cuanto concierne a todo tipo de prestaciones de salud. En cuanto a sus pensiones pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones.

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

Primera.- Trabajadores del hogar adolescentes

El trabajo de los adolescentes al servicio del hogar se rige por las normas pertinentes del Código de los Niños y Adolescentes y complementariamente les será de aplicación la presente ley en lo que les beneficia.

Segunda.- Derechos adquiridos

No se podrá reducir las remuneraciones y otros derechos que se pague a los trabajadores al servicio del hogar a la fecha de aprobación de la presente Ley.

Tercera.- Aplicación supletoria

En lo que no se oponga a lo dispuesto en la presente Ley, les son aplicables a las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del hogar las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada.

Cuarta.- Normas derogatorias

Déjense sin efecto los Decretos Supremos Núms. 23 D.T. del 30 de abril de 1957 y 002-TR del 10 de marzo de 1970, la Resolución Suprema N° 018 del 14 de diciembre de 1957 y demás disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Quinta.- Norma modificatoria

Los trabajadores del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho a acogerse a las acciones establecidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Sexta.- Competencia del MTPE

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es la entidad encargada de velar por el cumplimiento de la presente Ley.

Sétima.- Reglamentación

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reglamentará la presente Ley en un plazo no mayor de sesenta (60) días.

Octava.- Vigencia de la Ley

La presente Ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente al día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación. En Lima, a los doce días del mes de mayo de dos mil tres.

CARLOS FERRERO

Presidente del Congreso de la República

GUSTAVO PACHECO VILLAR

Quinto Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA
POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los dos días del mes de junio del
año dos mil tres.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

LUIS SOLARI DE LA FUENTE

Presidente del Consejo de Ministros

FERNANDO VILLARÁN DE LA PUENTE

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

[ANEXO II]

REGLAMENTO DE LA LEY 27986, LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

DECRETO SUPREMO N° 015-2003-TR

Artículo 1.- Definición

Se consideran trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.

Están excluidas de los alcances de la Ley y del presente Reglamento las actividades indicadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera.

Artículo 2.- Pago de la remuneración

La periodicidad del pago de la remuneración, que podrá ser mensual, quincenal o semanal, será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador del hogar. A falta de acuerdo, se entenderá que la remuneración ha sido pactada con una periodicidad mensual. Se considerará remuneración todo monto dinerario y de libre disposición que se encuentre consignado en las Constancias de Pago emitidas conforme al artículo 3 del presente Reglamento, salvo prueba en contrario.

El incumplimiento del pago con la periodicidad pactada, origina el pago de los intereses legales establecidos por el Decreto Ley N° 25920 o norma que la sustituya. Dichos intereses, se generarán a

partir del día siguiente previsto para el pago, hasta el día en el cual éste se haga efectivo.

Artículo 3.- Características de las Constancias de Pago

Las Constancias de Pago que emita el trabajador del hogar se harán por escrito y tendrán como mínimo la siguiente información:

- a) Nombre del trabajador del hogar;
- b) Documento de identidad, de ser el caso;
- c) Nombre del empleador;
- d) Monto de la remuneración expresado en números y letras;
- e) Período al que corresponde el pago;
- f) Firma de ambas partes;

En defecto de la firma a que se refiere el inciso f), se colocará la huella digital.

Artículo 4.- De la terminación del contrato de trabajo

El plazo de preaviso de renuncia que debe cursar el trabajador del hogar a su empleador, se computa en días laborables para éste, debiendo abonarse la remuneración correspondiente en caso que no se le exonere de dicho plazo. Igual criterio se aplicará para el plazo de preaviso que deberá cursar el empleador al trabajador para separarlo del empleo.

Artículo 5.- Cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios

Para efectos del cálculo de la compensación por tiempo de servicios que corresponda al trabajador del hogar, deberá tomarse en consideración la remuneración mensual percibida en el mes calendario anterior al del cese.

En el supuesto que el beneficio sea pagado anualmente, éste será calculado sobre la base de un año calendario. En este supuesto se tomará en consideración la remuneración del mes de diciembre del año correspondiente. Las fracciones de año se calculan por dozavos o treintavos, según corresponda.

Artículo 6.- Récord para el goce del derecho de vacaciones

Para el goce del derecho de vacaciones, el trabajador del hogar debe acreditar haber cumplido el récord vacacional previsto por el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713 o norma que lo sustituya.

Artículo 7.- Pago de las gratificaciones

El monto de las gratificaciones previstas en el artículo 13 de la Ley, se paga teniendo en cuenta los requisitos, la proporcionalidad, el tiempo de servicios, la oportunidad de pago y los aspectos sobre gratificación trunca señalados en la Ley N° 27735 o norma que la sustituya y sus normas reglamentarias.

Artículo 8.- Modalidad del trabajo para el hogar

Las modalidades de trabajo para el hogar, señaladas en el Capítulo II y Capítulo III de la Ley, así como sus modificaciones, serán pactadas de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, no pudiendo ser determinadas unilateralmente por ninguna de las partes.

Artículo 9.- De la jornada de trabajo en el caso de los trabajadores del hogar bajo la modalidad de cama adentro

Para la determinación de la jornada máxima de cama adentro de los trabajadores del hogar bajo la modalidad de cama adentro, se entiende por período de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre desempeñando efectivamente las órdenes impartidas por el empleador.

Artículo 10.- Riesgos cubiertos

Los trabajadores del hogar son considerados afiliados regulares del Seguro Social de Salud siempre que laboren una jornada mínima de cuatro horas diarias. El aporte mínimo se calculará en base a la remuneración mínima vital. La condición de empleador corresponde a la persona natural a cuyo servicio labora el trabajador del hogar.

Para los efectos de las aportaciones al Sistema Nacional o al Sistema Privado de Pensiones, la condición de empleador corresponde a la persona natural a cuyo servicio labora el trabajador del hogar. El aporte correspondiente se calculará en base a la remuneración mínima vital.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- Incompatibilidad de percepción simultánea de beneficios similares

La percepción de los derechos establecidos en la presente Ley, resulta incompatible con la percepción de cualquier otro derecho igual o similar, sea de origen legal o convencional. En todo caso, se aplicará el más beneficioso para el trabajador del hogar.

Segunda.- Competencia del Ministerio

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, velará por el cumplimiento de los derechos y beneficios que le corresponde al trabajador del hogar, prioritariamente a través de sus servicios de defensa y asesoría gratuita del trabajador, promoviendo la solución concertada de los conflictos sobre la materia.

Tercera.- Aprobación de formato de constancia de pago.

Apruébase el formato de constancia de pago que el trabajador del hogar deberá emitir de conformidad con los artículos 6 de la Ley y 3 del presente Reglamento, el mismo que forma parte integrante de la presente norma.

CONSTANCIA DE PAGO

(De conformidad con los artículos 8 de la Ley N° 27960 y 3 del DS 2003-TR)

Fecha de emisión : _____ / _____ / _____
(Día) (Mes) (Año)

Nombre del empleador: _____

Domicilio del empleador: _____

Nombre del trabajador: _____

Documento de identidad: _____

Fecha de ingreso : _____ / _____ / _____
(Día) (Mes) (Año)

PERIODICIDAD

SEMANAL

QUINCENAL

MESES

Concepto de pago

Remuneración

Del : _____ / _____ / _____
(Día) (Mes) (Año)

Al : _____ / _____ / _____
(Día) (Mes) (Año)

Gratificación

()

Otro

()

Especificar : _____

Monto percibido:

- En números : _____

- En letras : _____

Firma del trabajador

Firma del empleador

(*) Si alguna de las partes no supiera firmar, colocará su huella digital

[ANEXO III]

LEY 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CONCORDANCIAS: D.S.N° 010-2003-MIMDES (Reglamento)
EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

La Comisión Permanente del Congreso de la República ha dado la Ley siguiente:

LA COMISIÓN PERMANENTE DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la Ley siguiente:

LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I Del Objeto y Ámbito de Aplicación de la Ley

Artículo 1.- Del Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación

El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende:

1. En Centros de Trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular,

asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.

2. En Instituciones Educativas: a los promotores, organizadores, asesores, directores, profesores, personal administrativo, auxiliar o de servicios de los centros y programas educativos, institutos superiores, sean públicos, privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.
3. En Instituciones Policiales y Militares: al personal policial y militar, al personal civil que trabaja dentro de dichas instituciones, al personal de servicio o auxiliar y a los terceros que prestan servicios para tales entidades bajo el ámbito del Código Civil o la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.
4. A las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, la formación de aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), los Programas de Capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior, y otras modalidades similares.

Artículo 3.- De los sujetos

Por la presente Ley se considera:

1. Hostigador: Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual señalado en la presente Ley.
2. Hostigado: Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.

Capítulo II

Concepto, Elementos y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

Artículo 4.- Concepto

El Hostigamiento sexual Típico o Chantaje Sexual consiste en 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.

Artículo 5.- De los Elementos Constitutivos del Hostigamiento Sexual

Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.
- b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que conlleven a afectar a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.

Artículo 6.- De las Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

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

- 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 en este artículo.

TÍTULO II DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Capítulo I En el Régimen Laboral Privado

Artículo 7.- De la Responsabilidad del Empleador

Los empleadores deberán mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores. Cumpliendo con las siguientes obligaciones:

- 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 presente Ley.

El Ministerio de Trabajo, incluirá dentro del reglamento, las disposiciones que resulten pertinentes.

Artículo 8.- De las Sanciones del Hostigamiento Sexual Típico

Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado 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 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 9.- De la Vía Judicial

La víctima puede acudir al Juez competente, quien de oficio o a pedido de parte puede disponer que el procedimiento judicial sea de carácter reservado.

Artículo 10.- 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 11.- De los Trabajadores y Socios Trabajadores de las Empresas de Servicios y Cooperativas

Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas respectivamente.

Si el hostigamiento sexual se presenta en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria, es de aplicación la disposición contenida en el Capítulo V.

Capítulo II

De la Sanción del Hostigamiento Sexual en el Régimen Laboral Público

Artículo 12.- 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 hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad, conforme al artículo 28 inciso I) del Decreto Legislativo N° 276.

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.

Artículo 13.- Del Procedimiento Administrativo Disciplinario

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 el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento.

Artículo 14.- 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 N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.

Artículo 15.- 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 16.- De la Aplicación Supletoria de las Normas Aplicables al Régimen Laboral Privado

En tanto no contravengan las disposiciones del presente capítulo, son de aplicación supletoria a los funcionarios o servidores públicos, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, las normas contenidas en el Capítulo I del Título II de la presente Ley.

Capítulo III De la Sanción del Hostigamiento Sexual en los Centros Educativos

Artículo 17.- De la Sanción a los Directores y Profesores

Los directores y profesores de los centros y programas educativos públicos que incurran en actos de hostigamiento sexual son sancionados, según la gravedad de los hechos, conforme a la Ley N° 24029, modificada por la Ley N° 25212 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-90-ED.

Son de aplicación las normas referidas en el párrafo anterior, al personal jerárquico o docente de los institutos y escuelas de educación superior, comprendidos en las normas correspondientes. Los servidores administrativos de los Centros y Programas Educativos están incursos en los alcances del Capítulo II del Título II de la presente Ley.

Los directores, profesores y trabajadores de los centros educativos privados están sujetos al procedimiento establecido en el Capítulo I, del Título II de la presente Ley.

Artículo 18.- De la Sanción a los Profesores Universitarios

Los profesores universitarios que incurren en actos de hostigamiento sexual serán sancionados conforme a lo dispuesto en la Ley N° 23733, Ley Universitaria.

Los trabajadores de las universidades privadas y públicas se sujetan a lo establecido en los Capítulos I y II del Título II de la presente Ley.

Artículo 19.- Del Procedimiento Disciplinario para los Profesores Universitarios

La sanción al profesor universitario se impone, previo proceso administrativo disciplinario, conforme al artículo 511 de la Ley N° 23733, Ley Universitaria y los estatutos de cada Universidad.

Artículo 20.- Del Pago de la Indemnización

El hostigado tiene derecho a exigir en la vía civil en proceso sumarísimo, el pago de una indemnización por el daño sufrido, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que se imponga a los profesores y directores de los centros y programas educativos, al personal jerárquico y docentes de los institutos y escuelas de educación superior no universitaria y a los docentes universitarios que resultan responsables.

Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo precedente, los funcionarios públicos encargados de instaurar los procesos administrativos respectivos, si han conocido del acto de hostigamiento sexual y no han dispuesto la acción de personal pertinente para tramitar, investigar y sancionar la conducta prohibida.

Capítulo IV

De la Sanción del Hostigamiento Sexual en las Instituciones Militares y Policiales

Artículo 21.- De la Sanción

El personal de la Policía Nacional del Perú y de las Fuerzas Armadas que incurran en actos de hostigamiento sexual, según la gravedad

de los hechos y previo pronunciamiento del respectivo Consejo de Investigación, pasará a situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria, según el caso y conforme al procedimiento previsto en las normas internas de los institutos en mención. Agotado el procedimiento interno, el hostigado tiene el derecho de acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para reclamar el pago de la indemnización correspondiente.

Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo precedente, el personal de la Policía Nacional del Perú y las Fuerzas Armadas encargado de disponer las investigaciones administrativas, si ha conocido de los actos de hostigamiento sexual y no ha dispuesto de las medidas para investigar y sancionar esta conducta.

Capítulo V

De la Sanción del Hostigamiento Sexual en las Relaciones de Sujeción no Reguladas por el Derecho Laboral

Artículo 22.- De la Sanción en las Relaciones no Reguladas por el Derecho Laboral

Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el Derecho Laboral, la víctima tiene el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramita en la vía civil en proceso sumarísimo.

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

Primera.- De la modificación 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.

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, bajo los términos siguientes:

«g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.»

Adiciónase un último párrafo al 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, en los términos siguientes:

«Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia.»

Segunda.- De la modificación de los artículos 23 y 28 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

Modifícase el inciso f) y adiciónase el inciso g) del artículo 23 y modifícase el inciso I) y adiciónase el inciso 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:

(...)

f) Realizar actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.

g) Las demás que señale la Ley.

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

(...)

I) El incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.

m) Las demás que señale la Ley.»

Tercera.- De la inclusión del inciso f) del artículo 14 de la Ley N° 24029, Ley del Profesorado

Adiciónase el inciso f) al artículo 14 de la Ley N° 24029, Ley del Profesorado, en los siguientes términos:

«f) No incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia:

Cuarta.- De la modificación del inciso d) del artículo 51 de la Ley N° 23733, Ley Universitaria

Modifícase el inciso d) del artículo 51 de la Ley N° 23733, Ley Universitaria, bajo los términos siguientes:

«d) Observar conducta digna y no realizar actos de hostigamiento sexual.»

Quinta.- De la modificación del inciso b) del numeral 2, del artículo 4 de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo

Modifícase el inciso b), numeral 2 del artículo 4 de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27242, bajo los términos siguientes:

«b) Cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.»

Sexta.- De la modificación de los artículos 40 y 57 del Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú

Modifícanse los artículos 40 y 57 del Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú, bajo los términos siguientes:

«Artículo 40.- El pase a la Situación de Disponibilidad por Medida Disciplinaria, se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la conducta del personal policial afecte el honor, decoro, deberes policiales y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle, si el hecho o hechos que se le imputan legalmente están previstos como delito, previa recomendación del Consejo de Investigación. El personal policial deberá previamente ser citado, oído y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo.

Asimismo, el pase a la situación de disponibilidad, se producirá cuando se constate que el personal policial presta servicios remunerados a entidades o personas ajenas a la Policía Nacional, siguiéndose el procedimiento precisado en el párrafo precedente.

Artículo 57.- El pase a la Situación de Retiro por Medida Disciplinaria se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la mala conducta del Personal Policial afecte gravemente el honor, decoro, deberes policiales y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle, si el hecho o hechos que se le imputan están previstos como delitos por la Ley, previa recomendación del Consejo de Investigación. El personal policial deberá, previamente, ser citado, oído y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo.»

Sétima.- De la inclusión del inciso d) en el artículo 65 del Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú

Adiciónase el inciso d) en el artículo 65 del Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú, bajo los términos siguientes:

«d) No realizar actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.»

Octava.- De la modificación de los artículos 38 y 61 del Decreto Legislativo N° 752, Ley de Situación Militar de los Oficiales del Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea

Modifícanse los artículos 38 y 61 del Decreto Legislativo N° 752, Ley de Situación Militar de los Oficiales del Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea, con los textos siguientes:

«Artículo 38.- El pase a la Situación de Disponibilidad por Medida Disciplinaria, se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la conducta del Oficial afecte el honor, decoro, deberes militares y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle si el hecho o hechos que se imputan legalmente están previstos como delito, previa recomendación del Consejo de Investigación. El oficial deberá previamente ser citado, oído, y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo.

Artículo 61.- El pase a la Situación de Retiro por Medida Disciplinaria, se producirá por faltas graves contra el servicio, cuando la mala conducta del Oficial afecte gravemente el honor, decoro, deberes militares y por actos de hostigamiento sexual, independientemente de la sanción penal que pudiera corresponderle, si el hecho o hechos que se le imputan están previstos como delito por la Ley, previa recomendación del Consejo de Investigación. El Oficial deberá previamente ser citado, oído y examinadas las pruebas de descargo por el Consejo de Investigación, el que luego de estos trámites emitirá su pronunciamiento respectivo.»

Novena.- De la Reserva del Proceso de Investigación

La denuncia por hostigamiento sexual, en cualquiera de las modalidades que establece la presente Ley y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial.

La publicidad sólo procede para la resolución o decisión final.

Décima.- La Falsa Queja

Cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda, tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes. En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el Juez respectivo.

Décimo Primera.- Efectos de la Falsa Queja

El empleador, por el mérito de sentencia firme que declare infundada la queja o demanda de hostigamiento, puede resolver justificadamente el contrato de trabajo con el trabajador privado. Para el caso de los trabajadores sujetos al régimen laboral público, se procederá al cese definitivo.

En el caso de las instituciones educativas, policiales y militares, el director o la autoridad policial o militar competente, podrá disponer la separación definitiva del alumno o el pase a la situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria, según sea el caso.

Décimo Segunda.- Trabajadores del Hogar

Los Trabajadores del Hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho acogerse a las acciones establecidas en la presente Ley, en el capítulo pertinente a los servidores del sector privado.

Décimo Tercera.- Del Reglamento

El Poder Ejecutivo, en un plazo no mayor de noventa (90) días, aprobará el reglamento respectivo.

Décimo Cuarta.- De las normas derogadas

Deróganse las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan a la presente Ley o limiten su aplicación.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los cinco días del mes de febrero de dos mil tres.

CARLOS FERRERO

Presidente del Congreso de la República

JESÚS ALVARADO HIDALGO

Primer Vicepresidente del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA
POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiséis días del mes de febrero del año dos mil tres.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

LUIS SOLARI DE LA FUENTE

Presidente del Consejo de Ministros

[ANEXO IV]

REGLAMENTO DE LA LEY N° 27942 LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

DECRETO SUPREMO N° 010-2003-MIMDES

LIBRO I DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN I GLOSARIO DE TÉRMINOS

Artículo 1.- Para los efectos de lo dispuesto por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y el presente Reglamento, se utilizarán los siguientes términos:

- a. **Ley:** Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- b. **Hostigamiento Sexual:** Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona. Para el caso de los menores de edad será de aplicación lo dispuesto en el literal a) del artículo 18 de la Ley N° 27337, Código de Niños y Adolescentes, referido al acoso a los alumnos, entendiéndose a éste como hostigamiento sexual.
- c. **Instituciones:** Se refiere a todas las entidades reguladas en la Ley y el presente Reglamento. Incluye a todos los centros de trabajo públicos y privados; Fuerzas Armadas y Policía

Nacional; entidades educativas y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley.

- d. **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- e. **Relación de Jerarquía:** Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.
- f. **Hostigador:** Toda persona que dirige a otra comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y el presente Reglamento.
- g. **Hostigado:** Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.
- h. **Falsa queja:** Aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil.
- i. **Indemnización:** Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos en la Ley.
- j. **Responsabilidad Solidaria:** Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al funcionario encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley.

- k. **Situación Ventajosa:** Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aún cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.
- l. **Relación Ambiental Horizontal no Institucional:** Es aquella que por naturaleza no le corresponde una relación asimétrica de poder o verticalidad, y que las personas a que se refieren serán aquellas no comprendidas en las Instituciones a que alude la Ley, constituyendo actos de Hostigamiento Sexual atípicos, al no estar previa y expresamente descritos en la Ley.
- m. **Relación Ambiental Vertical Institucional:** Es aquella que existe en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía, o en una situación ventajosa, por el poder de dirección o influencia que tiene una persona sobre la otra y que forman parte de las Instituciones a que alude la Ley.,
- n. **Órganos Intermedios:** Son las Unidades de Gestión Educativa Local - UGEL y la Dirección Regional Educativa - DRE.
- o. **Queja:** Cuando la Ley mencione indistintamente los términos: queja, demanda, denuncia u otras, se referirá a aquellos términos propios que cada procedimiento administrativo disciplinario o de investigación deba emplear y tramitar de conformidad a los dispositivos legales existentes para cada condición laboral, educacional e institucional que alcance la aplicación de la Ley y el presente reglamento.
- p. **Quejado, demandado, denunciado:** presunto hostigador.
- q. **Quejoso, demandante, denunciante:** presunta víctima.
- r. **Instituciones Militares:** Instituciones de las Fuerzas Armadas.
- s. **Instituciones Policiales:** Policía Nacional del Perú.

SECCIÓN II

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 2.- Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la aplicación de la Ley y el presente Reglamento son los siguientes:

- a. **Dignidad y Defensa de la Persona:** La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.
- b. **Ambiente Saludable y Armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio.
- c. **Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.
- d. **Integridad personal:** Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho.
- e. **Confidencialidad:** Los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento deben preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.
- f. **Debido proceso:** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

SECCIÓN III

BASE LEGAL

Artículo 3.- El presente Reglamento tiene como base legal los siguientes:

- a. Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 13282, de fecha 19 de diciembre de 1959.
- b. Constitución Política del Estado Peruano vigente.
- c. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer «Convención de Belem Do Pará» del 9 de junio de 1994. Aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 26583, de fecha 1 de marzo de 1996 y ratificada el 2 de abril de 1996 y su Protocolo Facultativo.
- d. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- e. Texto Único y Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- f. Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.
- g. Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.
- h. Ley N° 24029, Ley del Profesorado, modificada por la Ley N° 25212, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-90-ED.
- i. Ley N° 23733, Ley Universitaria.
- j. Decreto Legislativo N° 745, Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú.
- k. Decreto Legislativo N° 752, Ley de Situación Militar de los Oficiales del Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea.
- l. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- m. Ley N° 27337, Código de los Niños y Adolescentes.
- n. Ley N° 27178, Ley del Servicio Militar.
- o. Decreto Supremo N° 003-82-CCFA, Reglamento de la Situación Militar de Técnicos y Suboficiales.
- p. Decreto Supremo N° 004-DE/SG, Reglamento de la Ley del Servicio Militar.

- q. Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- r. Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar.
- s. Decreto Supremo N° 012-2001-PCM, Texto Único Ordenado de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.
- t. Ley N° 28044, Ley General de Educación.

SECCIÓN IV

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 4.- Ámbito de aplicación.- La Ley y el presente Reglamento, serán aplicables al hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía y aquellas provenientes de situaciones ventajosas.

En las relaciones de autoridad o dependencia están comprendidas también aquellas personas en las que existe una situación de ventaja ambiental vertical institucional frente a la otra por motivo de la función que realiza, la información que maneja, entre otros. La situación de ventaja a que se refiere la Ley, da a la persona un poder suficiente para someter a chantaje sexual a otra persona.

SECCIÓN V

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 5.- Elementos imprescindibles constitutivos del hostigamiento sexual: De acuerdo lo establecido por los artículos 4 y 5 de la Ley, el hostigamiento sexual se configura con los elementos siguientes:

- a) Una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
- b) Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
- c) El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente, por la víctima.
- d) El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta creando

un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La reiterancia no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

Para el caso de los menores de edad será de aplicación lo dispuesto en el literal a) del artículo 18 de la Ley N° 27337, Código de Niños y Adolescentes, referido al acoso a los alumnos, entendiéndose a éste como hostigamiento sexual.

LIBRO II

DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

SECCIÓN I

DE LAS CONSIDERACIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 6.- De la finalidad del procedimiento.- El procedimiento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima, cumpliendo con el debido proceso.

Los bienes jurídicos protegidos son la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, que implica el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal.

Las disposiciones establecidas en la presente Sección regulan el procedimiento general de aplicación a todas las instituciones, salvo las precisiones contempladas en los capítulos correspondientes a cada institución.

Artículo 7.- Etapas y Plazos del Procedimiento General:

7.1. Interposición de la queja.- Las quejas pueden ser presentadas de forma verbal o escrita ante la instancia establecida en cada ámbito

de aplicación. En ningún caso se puede obligar a la víctima a interponer la queja ante el presunto hostigador, por ser coincidentemente la autoridad encargada del proceso, debiendo corresponderle al inmediato superior o quien haga sus veces.

Recibida la queja, la autoridad u órgano administrativo tiene un plazo de 24 horas o el del término de la distancia debidamente fundamentado, para elevar la queja a la instancia u órgano competente encargado de la investigación.

7.2. Medidas cautelares.- Con la finalidad de asegurar la eficacia de la Resolución final y la protección a la víctima, se podrá solicitar y/o dictar medidas cautelares. Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, y que podrán ser:

- a. Rotación del presunto hostigador.
- b. Suspensión temporal del presunto hostigador, salvo los trabajadores del Régimen Laboral Público.
- c. Rotación de la víctima, a solicitud de la misma.
- d. Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto.
- e. Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por ser el/la mayor afectado/a con el hostigamiento sexual sufrido. Dicha responsabilidad estará a cargo del Sector Salud.

7.3. Traslado de la queja.- Al tomar conocimiento el órgano encargado de la investigación, éste cuenta con 3 días hábiles para correr traslado de la queja. El quejado cuenta con 5 días hábiles para presentar sus descargos contados a partir del día siguiente de la notificación. El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos. Las pruebas que podrán ser utilizadas son las establecidas en el presente Reglamento y podrán ser presentadas hasta antes que se emita la Resolución final.

7.4. Investigación.- La autoridad u órgano encargado de la investigación cuenta con el plazo de diez (10) días para realizar su labor: correrá traslado de la contestación al quejoso dentro del tercer día hábil de recibida dicha contestación, deberá poner en conocimiento

de ambas partes todos los documentos que se presenten y realizará las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la configuración del acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a los criterios establecidos en la Ley y el presente Reglamento. La resolución motivada que se derive de esta investigación pondrá fin a los respectivos procedimientos internos de cada institución.

7.5 Plazo máximo.- El procedimiento durará como máximo 20 días hábiles, salvo el término de la distancia debidamente fundamentado, para el caso de las regiones geográficamente apartadas.

Artículo 8.- Finalidad, oportunidad y tipo de medios probatorios.- Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en las autoridades a cargo del proceso de investigación por hostigamiento sexual.

Los encargados de la investigación deberán evaluar los medios probatorios así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados.

En aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia, corresponde a la víctima del hostigamiento sexual probar lo que afirma en la queja presentada, al punto de crear una duda razonable a su favor para que la queja sea admitida a trámite.

Las pruebas que podrán presentarse son entre otras:

- a. Declaración de testigos
- b. Documentos públicos o privados
- c. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- d. Pericias psicológicas, psiquiátricas forense, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- e. Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Las partes podrán presentar las pruebas que estimen convenientes en las oportunidades que señala cada procedimiento, las mismas que se actuarán. Incluso, se podrá realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada. Deberá tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que formaran parte de la

documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución en los procedimientos que correspondan a cada una de las instituciones a que alude la Ley, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o entrelineados, ni agregados.

Artículo 9.- Protección a testigos.- Se debe garantizar debidamente a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales y laborales, entre otras, dentro del ámbito administrativo a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra la víctima.

Artículo 10.- Sanción por infidencia de la reserva o confidencialidad.- Cualquier infidencia respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria de hostigamiento sexual consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, será sancionada de conformidad con los procedimientos establecidos para cada una de las instituciones a que alude la Ley, en concordancia con el numeral 10 del artículo 239 y el numeral 160.1 del artículo 160 de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 11.- Criterio para evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual.- A fin de remediar las diferencias de percepción por parte de la autoridad encargada de la investigación al momento de evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, la autoridad competente al emitir la Resolución que declarará fundada o infundada la queja, podrá emplear el criterio objetivo de razonabilidad o discrecionalidad, efectuando el examen de los hechos tomando en cuenta el género del quejoso de hostigamiento sexual, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, personal, y situación jerárquica del quejado, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos pero que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

Artículo 12.- Conclusión del procedimiento.- El procedimiento general concluye con la emisión de una Resolución que declara fundada o infundada la queja, la cual deberá ser motivada, en la que deberá señalarse, de ser el caso, la sanción correspondiente teniendo en cuenta la proporcionalidad en función de la gravedad de la falta y el ámbito de aplicación de la misma, establecidas en los capítulos correspondientes a cada institución. Queda expedito el derecho a la doble instancia de acuerdo al marco legal aplicable a cada institución.

Artículo 13.- Responsabilidad Solidaria.- La autoridad competente del procedimiento de investigación por hostigamiento sexual, responderá solidariamente en forma conjunta por la indemnización que previo proceso se fijará al hostigador por no haber instaurado dentro del plazo de ley el proceso administrativo disciplinario no obstante haber tenido conocimiento de dichos actos en virtud a la queja presentada oportunamente por la víctima. La responsabilidad pecuniaria recaída responderá además administrativamente por haber incurrido en falta, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

Artículo 14.- Criterio para evaluar la gravedad de la conducta del hostigamiento sexual.- Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de Hostigamiento Sexual se deberá decidir de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiterancia y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La severidad de la conducta hostilizadoradora dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos. Sin que sea determinante la reiterancia para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

Artículo 15.- Manifestaciones de Conducta de hostigamiento sexual.- el hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- a) Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
- 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 tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes,

- comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
 - e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

La determinación de sanción de las conductas enunciadas deberá considerar los criterios establecidos en el artículo 14 del presente Reglamento y su gravedad será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecta la calidad de vida de la persona.

Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual.

Para el caso de niños, niñas y adolescentes se considerará para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

Artículo 16.- Sanciones: En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, y podrán ser:

- a. Amonestación verbal o escrita,
- b. Suspensión,
- c. Despido,
- d. Separación temporal o definitiva,
- e. Ser dado de baja o pasar a disponibilidad
- f. Otras, de acuerdo al ámbito de aplicación.

Artículo 17.- Falsa queja

La queja por hostigamiento sexual que sea declarada infundada por resolución firme, facultará al perjudicado por ella a interponer las acciones judiciales pertinentes dentro de las cuales deberá probarse el dolo, nexa causal y daño establecidos en el Código Civil, para ser

indemnizado conforme a lo dispuesto por la Décima Disposición Final y Complementaria de la Ley.

En cada institución, la autoridad correspondiente tendrá de oficio la facultad de imponer las sanciones correspondientes conforme a lo dispuesto por la Décimo Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley; siempre y cuando quede debidamente acreditado el dolo o culpa inexcusable de la persona que interpuso la falsa queja.

TÍTULO I EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO Y PÚBLICO

CAPÍTULO I EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO

SUBCAPÍTULO I DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 18.- Del ámbito de aplicación.- Se encuentran comprendidos dentro de las disposiciones del presente Capítulo, todas aquellas relaciones sujetas al régimen laboral privado, los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios, las Cooperativas, las relaciones sujetas al régimen laboral privado en las entidades educativas privadas, de acuerdo a lo establecido en el último párrafo del artículo 17 de la Ley. Asimismo, deberá incluir a los contratados por prácticas pre-profesionales, convenios de formación y contrato de aprendizaje.

Artículo 19.- Responsabilidad del empleador.- El empleador está obligado bajo responsabilidad a promover y establecer, en su Centro Laboral, medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de conformidad a las obligaciones establecidas en el artículo 7 de la Ley.

Artículo 20.- Capacitación de trabajadores.- Es obligación del empleador a través de las Oficinas de Personal o quien haga sus veces, capacitar y sensibilizar a los trabajadores sobre las conductas a sancionar por hostigamiento sexual de acuerdo a la ley y el presente Reglamento a fin de promover un ambiente laboral saludable y un cambio de conductas contrarias al mismo.

Artículo 21.- Establecimiento de un procedimiento para sancionar el hostigamiento.- Es obligación del empleador, en un plazo máximo de 30

calendario días contados a partir de la publicación del presente Reglamento, establecer un procedimiento preventivo interno que permita al trabajador interponer una queja en caso de que sea víctima de hostigamiento sexual, el mismo que deberá cumplir con las características señaladas en el presente Reglamento. Dicho procedimiento deberá ser puesto en conocimiento de todos los trabajadores del Centro Laboral, así como para las nuevas contrataciones laborales.

Artículo 22.- Obligación de informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.- Es obligación del empleador informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y de ser el caso sobre las sanciones impuestas, dentro de los 30 días calendario siguientes, contados desde la fecha de la resolución final del procedimiento establecido en el presente Reglamento.

SUBCAPÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO

Artículo 23.- Opciones del trabajador.- Conforme a lo establecido en el artículo 8 de la Ley, el trabajador puede optar entre las siguientes alternativas:

- a) Accionar el cese de hostilidad
- b) Exigir el pago de una 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 Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 24.- Procedimiento de cese de hostilidad.- El trabajador podrá presentar una queja, de acuerdo al procedimiento interno establecido por el empleador, el mismo que deberá cumplir con las siguientes características:

- a. La queja deberá ser interpuesta ante la Gerencia de Personal, Oficina de Personal o de Recursos Humanos o quien haga sus veces. En caso que la queja sea contra el Gerente de Personal, la queja deberá interponerse ante la autoridad inmediata de mayor jerarquía.
- b. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía, correrá traslado inmediatamente de la queja al quejado dentro del tercer día útil de presentada.

- c. El quejado cuenta con 5 días útiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere oportunas.
- d. Las pruebas que podrán ser utilizadas, son las establecidas en el presente Reglamento. Éstas podrán ser presentadas hasta antes que se emita la Resolución final.
- e. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía correrá traslado de la contestación al quejoso y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.
- f. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía cuenta con 10 días hábiles para realizar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar el acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a los criterios establecidos en la Ley y el presente Reglamento.
- g. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía podrá imponer medidas cautelares durante el tiempo que dure el procedimiento, las que incluyen medidas de protección para la víctima.
- h. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía contará con 5 días hábiles para emitir una Resolución motivada que ponga fin al procedimiento interno.
- i. En caso se determine la existencia del acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, debiéndose tener en cuenta que pueden ser: amonestación, suspensión o despido.

En caso la queja recaiga sobre la autoridad de mayor jerarquía, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el trabajador el derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 35 literal a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 25.- Procedimiento para solicitar una indemnización.-

De acuerdo al artículo 8 de la Ley, el trabajador víctima de hostigamiento sexual tiene la potestad de accionar el cese de la hostilidad o de dar por terminado el contrato de trabajo y solicitar al juez el pago de una indemnización por parte del empleador, independientemente de los beneficios sociales que le correspondan, de acuerdo a lo establecido el artículo 38 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad.

Para tales efectos, el hostigamiento sexual será considerado como acto de hostilidad equiparable al despido, conforme al artículo 30 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En caso que el juez considere fundada la demanda, dispondrá el pago de la indemnización de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento.

Artículo 26.- Derechos de los trabajadores sancionados

Los trabajadores sancionados con despido por acto de hostigamiento sexual tienen expedito su derecho a interponer una demanda de nulidad de despido o de pago de indemnización por despido arbitrario, sujetándose a lo dispuesto por los artículos 29 y 35 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 27.- Plazo de caducidad

El plazo para presentar la queja o demanda por cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario es de 30 días calendario, contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

SUBCAPÍTULO III

DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

Artículo 28.- Conforme a la Décimo Segunda Disposición Final y Complementaria de la Ley, los trabajadores del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho a acogerse a las acciones establecidas en el presente Reglamento y al Capítulo pertinente a los servidores del sector privado contenidas de la Ley. Para tal efecto, se considerará falta grave al hostigamiento sexual producido entre los trabajadores del hogar y el empleador o cualquier miembro de la familia. El trabajador del hogar tiene derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad ante la autoridad administrativa de trabajo, según lo establecido por la ley del sector privado.

Se exonerará del plazo previsto en el artículo 7 de la Ley N° 27986, Ley de los Trabajadores del Hogar, a fin de que no continúe expuesta(o) a sometimientos de actos de hostigamiento sexual no deseados.

CAPÍTULO II EN EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO

SUBCAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 29.- Ámbito de aplicación.- Se encuentran comprendidos dentro de las disposiciones del presente Capítulo todos los funcionarios y servidores públicos sujetos al Régimen Laboral Público, regulado por el Decreto Legislativo N° 276; Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Los actos de hostigamiento sancionables por el presente procedimiento son aquellos realizados por funcionarios o servidores públicos, independientemente del vínculo contractual al que pertenezca la persona presuntamente hostigada.

SUBCAPÍTULO II DEL PROCEDIMIENTO EN EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO

Artículo 30.- Procedimiento administrativo.- El procedimiento aplicable es el establecido en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el mismo que deberá ajustarse a las normas contenidas en el presente Capítulo.

En caso el quejado sea un servidor, la queja deberá ser evaluada por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios. En caso el quejado sea funcionario, la queja deberá ser examinada por la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios.

En caso el quejado sea miembro titular de las referidas Comisiones, deberá ser reemplazado por un miembro suplente elegido por la víctima.

Artículo 31.- Apertura del procedimiento.- Recibida la queja por la autoridad correspondiente, la Comisión respectiva la calificará y se pronunciará sobre la procedencia de la apertura o no del proceso administrativo disciplinario. En el caso de no proceder la queja, la Comisión respectiva elevará lo actuado al titular de la entidad con los fundamentos de su pronunciamiento, para los fines del caso.

En caso el titular del sector o el funcionario encargado de emitir la resolución para instaurar el procedimiento administrativo no cumpla con lo dispuesto en el párrafo anterior, será responsable solidario por el pago de la indemnización que pudiera corresponder al hostigado.

La resolución que instaure el procedimiento por hostigamiento deberá ser comunicada al órgano de Auditoría encargado del seguimiento de los procesos administrativos de la Institución.

Artículo 32.- Plazos del procedimiento administrativo disciplinario.- El plazo del procedimiento administrativo disciplinario a que se refiere el presente capítulo no excederá de 30 días hábiles improrrogables. En caso no se concluya en el plazo establecido, será bajo responsabilidad de la Comisión configurándose una falta de carácter disciplinario.

El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos, los fundamentos legales y pruebas con que se desvirtúen los cargos materia del proceso o el reconocimiento de su legalidad. El término de presentación es de (5) cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación. Excepcionalmente cuando exista causa justificada y a petición del interesado se prorrogará (5) cinco días hábiles más.

El proceso administrativo disciplinario deberá iniciarse en el plazo no mayor de un año (1) contado a partir del momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la comisión de la falta disciplinaria, bajo responsabilidad de la citada autoridad. En caso contrario se declarará prescrita la acción sin perjuicio del proceso civil o penal a que hubiere lugar.

Están comprendidos en el presente capítulo los funcionarios y servidores públicos contratados, en lo que les sea aplicable, aun en el caso que hayan concluido su vínculo laboral con el Estado y dentro de los términos señalados en el reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Artículo 33.- Sanciones.- De acuerdo a gravedad de la falta, los servidores o funcionarios pueden ser sancionados con suspensión, cese temporal o destitución, previo proceso administrativo, conforme a lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.

TÍTULO II EN LOS CENTROS E INSTITUCIONES EDUCATIVAS

CAPÍTULO I DEL PROCEDIMIENTO EN CENTROS Y PROGRAMAS EDUCATIVOS

Artículo 34.- **Ámbito de aplicación.-** El presente procedimiento será de aplicación a todos los centros y programas educativos, institutos superiores sean públicos o privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.

Artículo 35.- **Acciones de difusión y prevención.-** Las Oficinas de Personal del organismo central y órganos intermedios a nivel nacional del Ministerio de Educación, en coordinación con las oficinas encargadas de las acciones de Tutoría, Prevención y Atención Integral, se encargarán de las acciones de difusión y prevención señaladas en el presente Reglamento.

SUBCAPÍTULO I INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y SUPERIOR NO UNIVERSITARIA

Artículo 36.- **Interposición de la queja.-** En las Instituciones de Educación Básica, en sus diversos niveles y modalidades, Centros de Educación Técnico Productivo y en las Instituciones de Educación Superior No Universitarias, el Director o quien haga sus veces se encargará de recibir y tramitar las quejas verbales o escritas que formulen los(as) alumnos(as) o estudiantes sobre conductas de hostigamiento sexual que se presentaran.

En el caso que el presunto hostigador sea el Director, el inmediato superior en jerarquía o quien haga sus veces recibirá y tramitará la queja.

Artículo 37.- **Elaboración del Acta de queja.-** Presentada la queja, ya sea verbal o escrita, el Director o quien haga sus veces elaborará un Acta, la misma que contendrá:

- a. Identificación del presunto hostigador (nombres y apellidos)

- b. Identificación de la presunta víctima (nombres y apellidos)
- c. Resumen de los hechos con indicación precisa del lugar, fecha y circunstancias.
- d. En el caso de niños, niñas y adolescentes el Acta deberá ser suscrita por el padre o apoderado del alumno o estudiante quejoso.
- e. En el caso de mayores de edad, el Acta deberá ser suscrita por el mismo alumno o estudiante quejoso.

Artículo 38.- Protección del alumno.- El Director asumirá las medidas necesarias de protección del alumno o estudiante quejoso y dentro del plazo de 24 horas elevará la queja al órgano intermedio respectivo.

Artículo 39.- Traslado de la queja.- El órgano intermedio respectivo derivará la queja a la Oficina de Control Institucional, dentro del plazo de 24 horas, la misma que procederá de manera inmediata de acuerdo a sus atribuciones.

Artículo 40.- Centros Pre-Universitarios.- Tratándose de los estudiantes de los Centros Pre-Universitarios que no dependen directamente de las Universidades, éstos presentarán su queja ante la Dirección Regional de Educación respectiva y será de aplicación lo dispuesto en el procedimiento del presente capítulo.

CAPÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO EN CENTROS UNIVERSITARIOS

Artículo 41.- Ámbito de aplicación.- Se encuentran comprendidos en este capítulo los profesores, estudiantes, autoridades, funcionarios y servidores, sujetos a la Ley Universitaria N° 23733 y Decreto Legislativo N° 276, e incluye a los Centros Pre-Universitarios que dependen directamente de las Universidades.

Artículo 42.- De la capacitación y prevención.- Las Universidades desarrollarán campañas de prevención del hostigamiento sexual mediante:

- a. Publicación y difusión de la Ley N° 27942 y su respectivo Reglamento a través de medios escritos y hablados.

- b. Charlas informativas sobre el tema.
- c. Desarrollo de talleres sobre prevención del hostigamiento sexual dirigido a los estudiantes a través de los departamentos de Bienestar Universitario o quien haga sus veces.
- d. Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención de hostigamiento sexual para la comunidad universitaria. Promoción de líneas de investigación sobre el hostigamiento sexual a nivel de pregrado y postgrado con propósitos académicos, de intervención y prevención propiamente dicho.

Artículo 43.- Del procedimiento.- Para el trámite de la queja en los Centros Universitarios y Pre-Universitarios será de aplicación el siguiente procedimiento, además de lo establecido en el artículo 37:

- a. La queja, cualquiera sea la condición o cargo del presunto hostigador, deberá ser interpuesta ante el Decano de la Facultad correspondiente. En caso de presentarse la queja en forma verbal, se levantará el acta en el mismo acto, y será firmado por el quejoso.
- b. El Decano, dentro del plazo de 24 horas o el del término de la distancia debidamente fundamentado, correrá traslado de la queja para el descargo del quejado, quien tendrá 3 días hábiles, adjuntando las pruebas que considere necesario.
- c. Si la queja tiene méritos para el proceso administrativo, la Comisión de Procesos Administrativos, en el plazo máximo de siete días hábiles prorrogables por 3 días más, realizará la investigación necesaria y propondrá las sanciones pertinentes de acuerdo a la gravedad de la falta.
- d. El Decano convocará al Consejo de Facultad para conocimiento y acuerdo correspondiente.
- e. En el caso que la queja sea contra el Decano u otra autoridad o funcionario superior, esta deberá presentarse ante el órgano inmediato superior y será de aplicación el procedimiento establecido en el presente artículo.

Artículo 44.- Criterios de Valoración.- Para efectos de valorar la conducta del quejado se tomará en cuenta lo establecido en los artículos 14, 15 y 16 del presente Reglamento.

TÍTULO III

EN LAS INSTITUCIONES DE LAS FUERZAS ARMADAS Y POLICÍA NACIONAL

CAPÍTULO I

DEL PROCEDIMIENTO EN LAS INSTITUCIONES DE LAS FUERZAS ARMADAS

Artículo 45.- Ámbito de aplicación.- El presente procedimiento será de aplicación para el personal militar que presta servicios en las Instituciones de las Fuerzas Armadas y en otras Instituciones a las que haya sido asignado.

Artículo 46.- Del procedimiento.- Para el trámite de la queja en las Instituciones de las Fuerzas Armadas será de aplicación el siguiente procedimiento:

- a. La persona presuntamente hostigada, presentará queja verbal o escrita al Comandante de Unidad o superior jerárquico donde preste servicios, quien registrará el hecho en el libro confidencial correspondiente. Dentro de las 24 horas o en el término de la distancia debidamente fundamentado, la queja será derivada a la Junta, Comisión o Inspectoría correspondiente para la evaluación previa.
- b. La evaluación previa estará a cargo de la Junta Interna de Investigación, Comisión de Investigación Ad Hoc o Inspectoría de las Unidades, quienes citarán al presunto (a) hostigador (a), poniendo en su conocimiento la queja, a fin de que presente el informe de descargo respectivo en el término de 05 días hábiles.

Durante este período se tomarán medidas de protección a favor de la víctima.

Luego de esta investigación previa, dentro del plazo de 5 días hábiles recomendarán, de ser el caso, que el presunto (a) hostigador (a) sea sometido a la Junta o Consejo de Investigación.

- c. En el caso de no haberse determinado la configuración del hostigamiento sexual por falta de pruebas o de acreditarse otro tipo de faltas, se archivará la investigación quedando

registrado como un antecedente del quejado con la finalidad de establecer la reiterancia.

- d. Si el presunto responsable del acto de hostigamiento sexual volviere a incurrir en dicha falta, sin la evaluación previa, se remitirá a la Junta o Consejo de Investigación correspondiente.

Artículo 47.- Competencia castrense.- En caso de atribuirse falta grave al presunto hostigador, éste será sometido de acuerdo al grado jerárquico a los siguientes órganos de investigación, que se regirán por el presente reglamento en lo pertinente y supletoriamente por sus propios reglamentos internos:

- a. De ser Personal de Oficiales, al Consejo de Investigación.
- b. De ser Personal de Técnicos, Suboficiales, a la Junta o Consejo de Investigación.
- c. De ser Cadetes o Alumnos, a la Junta Académica, Consejo de Disciplina o Consejo de Facultad.
- d. De ser Personal de Tropa, a la Junta Interna de Investigación o Ad Hoc.

Artículo 48.- Graduación de la sanción.- La sanción a imponerse se determinará luego que el presunto hostigador sea citado, oído y examinado, actuadas las pruebas de cargo y de descargo por el Consejo o Junta de Investigación correspondiente, y acreditada la responsabilidad se impondrá cualquiera de las siguientes sanciones:

- a. Disponibilidad
- b. Retiro o Baja

Para efectos de valorar la conducta del quejado se tomará en cuenta lo establecido en los artículos 14, 15 y 16 del presente Reglamento.

Artículo 49.- Procedimiento para Cadetes y Alumnos.- El procedimiento para Cadetes y Alumnos se regirá por el presente Reglamento y por las normas internas de los Centros de Formación respectivo.

Artículo 50.- Procedimiento para el Personal de Tropa.- En los casos de actos de hostigamiento sexual cometidos por personal de tropa, la Junta Interna de Investigación o Comisión de Investigación Ad Hoc, recomendará la sanción de baja por medida disciplinaria.

Artículo 51.- Indemnización.- Determinada la responsabilidad de la comisión de la falta por hostigamiento sexual, deberá formularse denuncia ante el Consejo de Guerra correspondiente de cada Institución Castrense, a efectos de que se investigue el quebrantamiento de la moralidad, el orden y la disciplina. Esta autoridad jurisdiccional militar se pronunciará por la reparación o indemnización correspondiente a favor del hostigado.

Artículo 52.- Falsa Queja.- Si la queja por hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme, el quejoso será sancionado de conformidad con lo dispuesto en la Décimo Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley. Asimismo se formulará la denuncia a efectos de que la autoridad jurisdiccional militar se pronuncie por la reparación o indemnización correspondiente a favor del denunciado.

En el caso de que el o la quejoso (a) sea personal civil se aplicará las sanciones establecidas para el Régimen Laboral Público.

CAPÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO EN LA POLICIA NACIONAL

Artículo 53.- Ámbito de aplicación.- El presente procedimiento será de aplicación a los órganos de dirección, asesoramiento, control, consultivo, apoyo y ejecución, comprendiendo al personal policial, de servicios, con status de oficial comprendidos en todas las categorías, jerarquías y grados de la Policía Nacional del Perú. Asimismo, se aplicará a los Centros de Capacitación, Especialización, Perfeccionamiento e Investigación Científica de la Policía Nacional del Perú. En el caso del personal civil de la Policía Nacional será sometido a proceso administrativo disciplinario y sancionado de acuerdo a lo dispuesto para el Régimen Laboral Público.

Artículo 54.- De la capacitación y prevención.- La Defensoría del Policía será la encargada de brindar el apoyo técnico necesario a los órganos responsables de las acciones de difusión y prevención señalados en el presente Reglamento, mediante capacitación y sensibilización dentro del ámbito de aplicación policial. Asimismo, la Defensoría de la Policía propondrá las políticas internas necesarias para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.

Artículo 55.- En lo referente a la investigación y sanción del hostigamiento sexual en todos los órganos de dirección, de asesoramiento, de control, consultivo, de apoyo y de ejecución comprendidos al personal policial, de servicios con estatus de oficial comprendidos en todas las categorías, jerarquías y grados de la Policía Nacional, es de aplicación el Procedimiento General del presente reglamento, el cual será incluido dentro de la normativa del Sector.

SUBCAPÍTULO I

DEL PROCEDIMIENTO EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN

Artículo 56.- Ambito de aplicación.- El presente procedimiento será de aplicación a los Centros de Formación de la Policía Nacional, comprendiendo a cadetes y alumnos que estudian en ellos. En el caso de que la queja sea interpuesta por o en contra del personal policial, de servicios, con estatus de oficial y civil de todas las categorías, jerarquías y grados que laboran en los centros de formación, será de aplicación el procedimiento y las sanciones previstas en el presente reglamento, teniendo en cuenta el conducto regular establecido en las normas internas de los Centros de Formación.

Los centros de formación, deberán adecuar su régimen interno disciplinario, de conformidad con lo establecido en el presente reglamento.

Artículo 57.- Interposición de la queja.- Se dará inicio al procedimiento cuando la persona presuntamente hostigada, presenta una queja escrita o verbal a su respectivo superior jerárquico, en este último caso, con cargo a formalizarla y presentar el sustento probatorio respectivo. Si el quejado es superior jerárquico inmediato de la persona presuntamente hostigada, se denunciará el hostigamiento al superior jerárquico de éste, en las condiciones y límites que fija la respectiva escala jerárquica establecida en las normas internas de los centros de formación de la Policía Nacional, de acuerdo a los plazos previstos en el Procedimiento General del presente Reglamento.

Artículo 58.- Falsa queja.- La queja por hostigamiento sexual que sea declarada infundada por resolución firme, facultará al perjudicado con la falsa queja a interponer las pertinentes para ser indemnizado conforme a lo dispuesto por la Décima Disposición Final y Complementaria de la Ley, debiendo probar en el respectivo

procedimiento el dolo o culpa inexcusable de la persona que interpuso la falsa queja.

Artículo 59.- Graduación de la sanción.- La sanción a imponerse se aplicara dentro de las formas, límites y procedimientos señalados en las normas internas y el presente reglamento. Siendo los niveles de sanción disciplinaria a aplicarse los siguientes:

- a. Amonestación Verbal
- b. Separación Temporal
- c. Separación Definitiva
- d. Separación Temporal

Para los efectos de valorar la conducta del quejado se tomará en cuenta lo establecido en el artículo 14, 15 y 16 del presente reglamento.

Artículo 60.- Codificación de las sanciones.- La determinación de la sanción que el superior está facultado para imponer al subordinado se regirá de acuerdo a las condiciones y límites que fija la respectiva escala general de sanciones a cadetes y alumnos establecida en el Manual de Régimen Interno de las Escuelas o Centros de Formación de la Policía Nacional.

TÍTULO IV

EN LAS RELACIONES DE SUJECIÓN NO REGULADAS POR EL DERECHO LABORAL

Artículo 61.- Procedimiento.- De acuerdo al artículo 22 de la Ley, la víctima de hostigamiento sexual en una relación no regulada por el derecho laboral tiene derecho a exigir una indemnización en la vía civil, la misma que se tramitará en proceso sumarísimo, sujetándose a las normas del Código Civil y Procesal Civil vigentes.

Cuando la persona se encuentre bajo un sistema de contratación de Servicios No Personales (SNP) reguladas por normas del Código Civil y sea víctima de un acto de hostigamiento sexual por una persona sujeta al Régimen Laboral Público, el procedimiento se sujetará a lo establecido por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Cuando la persona se encuentre bajo una contratación SNP y sufra un acto de hostigamiento sexual por otra persona bajo su mismo nivel contractual, en la que media una situación de ventaja, poder sobre la persona para ejercer presión y someterla(o) mediante chantaje al hostigamiento sexual, el procedimiento se sujetará a lo establecido por el Régimen Laboral Público, en aplicación del artículo 239 de la Ley N° 27444.

En general se sujetarán al procedimiento de acuerdo al Régimen Laboral del presunto hostigador.

LIBRO III

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

SECCIÓN I

RESPONSABLES DE LA PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

Artículo 62.- Obligación de las entidades involucradas.- Las Instituciones señaladas en el artículo 2 de la Ley, mantendrán en sus respectivos ámbitos una política interna que prevenga y sancione el hostigamiento sexual, debiendo adoptar medidas a través de directivas, reglamentos internos o documentos de similar naturaleza, bajo responsabilidad.

Artículo 63.- Responsables de las acciones de la prevención y difusión.- Estas acciones estarán a cargo de las siguientes áreas:

- a. Tratándose de Centros de Trabajo públicos y privados, será la oficina de Recursos Humanos de cada Sector o quien haga sus veces.
- b. En el caso de Instituciones Educativas, en sus diversos niveles y modalidades dependientes del Ministerio de Educación, serán las oficinas de personal del organismo central y órganos intermedios en coordinación con las oficinas encargadas de las acciones de tutoría prevención y atención integral.

En el caso de los Centros Universitarios, serán los rectores de cada universidad en forma conjunta con los Decanos de Facultad, supervisados por la Asamblea Nacional de Rectores.

- c. Tratándose de las Instituciones Militares; serán las Direcciones o Comandos de Personal, Direcciones o Comandos de Instrucción y Doctrina, así como a los Directores, Jefes o Comandantes en todos los niveles.
- d. En el caso de la Policía Nacional del Perú, será la Dirección General de la Policía Nacional a través de la Oficina de Telecomunicaciones de la Dirección de Telemática o quien haga sus veces, en coordinación con la Dirección de Instrucción y Doctrina Policial y la Defensoría de la Policía. Tratándose de los órganos no policiales será la Oficina de Comunicación Social del Ministerio del Interior.
- e. Tratándose de trabajadores del hogar y personas que se encuentren comprendidas en el numeral 4) del artículo 2 de la Ley, corresponderá al MIMDES en coordinación con la Dirección General de Promoción de la Mujer la difusión de la Ley y del presente Reglamento.

SECCIÓN II

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

Artículo 64.- Medidas de prevención y difusión.- Las medidas de difusión y prevención a adoptar por cada una de las instituciones que integran el ámbito de aplicación de la Ley incluirán las siguientes acciones, entre otras:

- a. Comunicar a todo el personal de la institución y aquellos que se incorporen a las mismas, sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.
- b. Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la Institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.
- c. Colocar en lugares visibles de la Institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.
- d. Realizar de talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.
- e. Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.

SECCIÓN III

CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN

Artículo 65.- De las campañas de difusión.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social y el Ministerio de Educación, serán los encargados de promover conjuntamente campañas de difusión a nivel nacional de la Ley y del Reglamento.

SECCIÓN IV

DE LA EVALUACIÓN DEL EFECTO DE LAS POLÍTICAS, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE LOS PROCESOS CLAVES

Artículo 66.- Del análisis situacional.- Se partirá de la construcción de una línea de base de la situación de hostigamiento sexual que se hará a través de la cuantificación de la proporción y distribución de este problema en los diferentes ámbitos laborales y educativos del país previstos en la Ley. A partir de ese diagnóstico se valorarán los avances y cambios con una periodicidad bianual. Esta evaluación estará a cargo del área competente de la Presidencia del Consejo de Ministros que será designado para tal fin, utilizando para ello el Sistema Nacional de Encuestas que desarrolla el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Artículo 67.- Del seguimiento o monitoreo en el ámbito institucional del sector público a nivel nacional.- El área competente de la Presidencia del Consejo de Ministros establecerá el seguimiento o monitoreo de la aplicación y cumplimiento de la Ley y del presente reglamento, en el ámbito institucional del sector público a nivel nacional y en los ámbitos subnacionales a través de las instancias competentes. Se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Existencia de directivas, documentos de difusión y el nivel de cobertura de difusión de estos instrumentos.
- b) Conocimiento del contenido de la Ley en el conjunto de personas que interactúan dentro de las instituciones públicas.
- c) Confidencialidad de los procedimientos.
- d) Mecanismos y procedimientos para investigación y sanción transparentes y eficaces.

Artículo 68.- Del seguimiento o monitoreo en el ámbito institucional del sector privado a nivel nacional.- El seguimiento del cumplimiento

de la Ley y del presente reglamento, en las instituciones del ámbito del sector privado laboral a nivel nacional y en los ámbitos subnacionales será a través de las instancias competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Se considera sujeto a monitoreo los instrumentos de política institucional, la receptividad y efectividad de los mismos, para el cumplimiento de la Ley y su reglamento. Se deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Existencia de directivas, planes de difusión, documentos de difusión y el nivel de cobertura de difusión de estos instrumentos.
- b) Conocimiento del contenido de la Ley en el conjunto de personas que interactúan dentro de las instituciones privadas.
- c) Confidencialidad de los procedimientos
- d) Mecanismos y procedimientos para investigación y sanción transparentes y eficaces.
- e) Indemnización de la víctima
- f) Existencia de programas de rehabilitación para la víctima.

Artículo 69.- Del seguimiento o monitoreo en organizaciones de la sociedad civil.- El seguimiento o monitoreo del cumplimiento de la Ley y del presente reglamento se llevará a cabo con participación de organizaciones de la sociedad civil, asociaciones y redes de sociales y de vigilancia ciudadana, veedurías a nivel nacional y en los ámbitos subnacionales a través de las instancias competentes del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. Se considera sujeto a monitoreo los instrumentos de política institucional, la receptividad y efectividad de los mismos, para el cumplimiento de la Ley y su reglamento. Tiene en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Existencia de documentos de difusión y la cobertura de difusión de estos instrumentos.
- b) Conocimiento del contenido de la Ley en el conjunto de personas que interactúan dentro de las organizaciones.

LIBRO IV

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- Por Resolución Ministerial, los Sectores podrán aprobar normas específicas y complementarias que requieran para implementar las disposiciones establecidas en la Ley y presente Reglamento.

CONCORDANCIAS: R.M. N° 732-2004-MIMDES (Directiva MIMDES)

Segunda.- En lo que no esté regulado por el presente reglamento será de aplicación supletoria lo previsto por las normas internas de cada institución contemplada en el ámbito de aplicación de la Ley en cuanto no hubiese incompatibilidad.

Tercera.- Se modifica y deroga aquellas disposiciones previstas en las Normas y Procedimientos para la promoción de relaciones interpersonales respetuosas y para la prevención y sanción del acoso sexual en el Sector Interior, Directiva N° 001-2002-IN/DDP-OE-MUJ aprobada por Resolución Ministerial N° 2072-2002-IN/DDP y otras normas de menor rango; en lo que sea incompatible con la presente Ley y Reglamento.

Cuarta.- Incluir en el Manual de Régimen Interno de las Escuelas de Formación de la Policía Nacional lo siguiente:

«CLASIFICACION DE FALTAS Y SANCIONES:

a. Faltas Leves:

Las que se refieren al incumplimiento de las normas que rigen la vida del Cadete o Alumno, lo que da lugar a la aplicación de sanciones leves, según la intensidad de las faltas.

(1) Faltas Contra la Moral Policial

(...)

Faltas contra el Decoro:

(...)

- Incurrir en actos de hostigamiento sexual leve conforme a lo regulado en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942.

(...)

b. Faltas Graves

Las que afectan la moral, disciplina y prestigio de la Escuela; dan lugar a la aplicación de sanciones graves, de acuerdo a la magnitud de la falta.

(1) Faltas Contra la Moral Policial

(...)

Faltas contra el Decoro:

(...)

- Incurrir en actos de hostigamiento sexual medio conforme a lo regulado en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, N° Ley 27942.

(...)

c. Faltas Muy Graves

Las que afectan profundamente el prestigio de la Escuela y/o institución, minan

la moral y disciplina o afectan el honor. Se sancionan con demérito muy grave, separación temporal o definitiva, según la magnitud de la falta y como resultado del PAD; sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

(1) Faltas Contra la Moral Policial

Faltas contra el Decoro:

(...)

- Incurrir en actos de hostigamiento sexual grave conforme a lo regulado en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942.

(...)

- Faltas contra el Espíritu Policial:

(...)

- Quejar o demandar de mala fe por actos de hostigamiento sexual a otra persona que resulte ser manifiestamente inocente.»

Quinta.- El presente reglamento modifica los artículos 37 y 57 del D.S. N° 003-82-CCFA referido a la Situación Militar del Personal de Técnicos, Suboficiales y Oficiales de Mar de las Fuerzas Armadas del Perú, en los siguientes términos:

Artículo 37.- El pase a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria, se producirá cuando la conducta del personal afecte el honor, decoro, deberes militares o por actos de hostigamiento sexual medio, sin perjuicio de la sanción penal que pudiera corresponderle si el hecho que se le imputa está previsto como delito y falta. En todo caso, el personal deberá ser oído y examinadas las pruebas de descargo por la Junta de Investigación.

Artículo 57.- El pase a la situación de retiro por medida disciplinaria, se producirá por faltas graves que afecten el buen servicio; por mala conducta del personal que afecte gravemente el honor, el decoro, y deberes militares o por actos de hostigamiento sexual grave.» (*)

(*) Confrontar con el Decreto Supremo N° 019-2004-DE-SG, publicado el 23-10-2004, que aprueba el TUO de Situación Militar del Personal

de Técnicos, Suboficiales y Oficiales de Mar de las Fuerzas Armadas del Perú.

Sexta.- Adiciónese al Artículo 80 del Decreto Supremo N° 004-DE/SG referido a la baja del servicio en el activo acuartelado y no acuartelado, los siguientes:

«Artículo 80.- La baja del servicio en el activo acuartelado y no acuartelado se produce por tiempo cumplida, deserción, medida disciplinaria, pena privativa de libertad impuesta por sentencia judicial consentida o ejecutoriada, incapacidad física o mental que impida cumplir con el servicio, fallecimiento, desaparición judicialmente declarada.

Se entiende que el personal de tropa ha cumplido con el tiempo de servicio en el activo, al término de los 24 meses o cuando el Instituto considere conveniente prescindir de su participación a partir de haber cumplido dos ciclos semestrales. Los actos de hostigamiento sexual serán considerados como faltas por medida disciplinaria.»

Sétima.- Toda resolución que implique una sanción constituye demérito y deberá ser anotada de oficio en la ficha escalafonaria. Cuando la sanción impuesta sea la de separación definitiva del servicio será remitida a la Presidencia del Consejo de Ministros, conforme lo dispone el artículo 242 de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

Octava.- El presente reglamento se aplicará teniendo en cuenta la Ley de Bases de la Descentralización y la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, así como la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

[ANEXO V]

REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR

REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL
TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR

DECRETO SUPREMO N° 020-2001-TR
EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto Legislativo N° 910 se ha promulgado la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, estableciendo las finalidades, principios, normas generales, funciones, facultades y procedimientos a efectos de cumplir los fines de supervisión, orientación y prevención de los conflictos laborales; Que, la Segunda Disposición Transitoria y Final del Decreto Legislativo N° 910 ordena que el Reglamento de la Ley será promulgado antes de la vigencia de dicha norma, que es el 1 de julio del 2001, por lo que existiendo aspectos y detalles pendientes de regular, debe darse el Reglamento correspondiente; Que, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú; y,

DECRETA:

REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1.- Definiciones

En el presente Reglamento se utilizan los siguientes términos:

- * Ley: Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.
- * Reglamento: El presente Decreto Supremo.
- * MTPS: Ministerio de Trabajo y Promoción Social.
- * AAT: Autoridad Administrativa de Trabajo.
- * Empleador o Empresa: En el caso de las inspecciones del trabajo el propietario (persona natural o jurídica) del centro de trabajo sujeto a inspección.
- * TUO: Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 1-A.- Ámbito de actuación.

De conformidad con el artículo 2 y el inciso a) del artículo 7 de la Ley, la actuación de la Inspección de Trabajo se ejerce sobre:

1. Las empresas, los centros de trabajo y, en general, todo lugar en el que se ejecute prestación laboral bajo el régimen laboral de la actividad privada, aún cuando el empleador sea la Administración Pública o Empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado.
2. Los vehículos y los medios de transporte en general, en los que se presta trabajo, incluidos los buques de la marina mercante y pesquera cualquiera sea su bandera; los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra para el servicio de aquéllos.
3. Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala y destino, en lo relativo a los viajes de emigración e inmigración.
4. Las entidades, empresas o cooperativas de trabajadores, que brinden servicios de intermediación laboral.

5. Los domicilios en los que presten servicios trabajadores del hogar. En este supuesto, el ingreso del Inspector del Trabajo requiere autorización expresa del titular del domicilio o, en su defecto, de autorización judicial expedida de conformidad con las normas correspondientes.» (*)

(*) Artículo adicionado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004.

TÍTULO I

DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DE LA LEY

Artículo 2.- Principio de Legalidad

Por el principio de legalidad los actos de la administración se rigen por la aplicación de la Constitución, la ley y el Derecho.

Artículo 3.- Principio de Primacía de la Realidad

En aplicación del principio de primacía de la realidad, en caso de surgir discordancia entre los hechos verificados y lo que se advierte de los documentos o actos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.

Artículo 4.- Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.

En aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, la AAT vela porque no se vulneren los derechos laborales mínimos reconocidos por normas imperativas.

(*) Modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004

Artículo 5.- Principio de Buena fe

El principio de buena fe se entiende como la necesidad de que las partes procedan de manera honesta y leal, confiando en que ésta será su conducta en todo el procedimiento.

Artículo 6.- Principio de Razonabilidad

Por el principio de razonabilidad las decisiones de la AAT deben adoptarse dentro de los límites de sus facultades y las reglas propias del sentido común, manteniendo el debido equilibrio entre la decisión adoptada y los fines públicos que deban tutelar, con el propósito de que corresponda a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su contenido.

Artículo 7.- Principio de Proporcionalidad en la Sanción

El principio de proporcionalidad en la sanción determina que, para imponer una sanción, la AAT debe considerar la gravedad de la falta cometida, su reincidencia, el contexto en el cual se ha producido el hecho y otros criterios propios de cada caso en particular.

TÍTULO II DEL SERVICIO INSPECTIVO

CAPÍTULO I

GENERALIDADES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Información a otras entidades u organismos públicos

La acción prevista en el inciso d) del Artículo 5 de la Ley se efectúa en forma independiente a la existencia de convenios de algún tipo con dichos organismos.

Mensualmente la AAT eleva al Director Regional correspondiente, el reporte detallado de los incumplimientos advertidos en los diversos procedimientos a su cargo una vez que éstos hayan concluido.

Artículo 9.- Aplicación del principio de primacía de la realidad y presunciones en el servicio inspectivo.

9.1 Sin perjuicio de la facultad general establecida en el artículo 3 del Reglamento, se presume la existencia de un vínculo de naturaleza laboral, salvo prueba en contrario, cuando dentro de un procedimiento de inspección de trabajo se constate cualquiera de las siguientes situaciones:

- a. El trabajador realiza una labor o presta servicios en un cargo, similar o equivalente, a los de otro trabajador registrado en las planillas de pago de la empresa.
- b. Habiendo concluido los convenios de formación laboral juvenil, prácticas preprofesionales o aprendizaje, o superado los límites legales, la persona continúa prestando servicios a la empresa que lo contrató.
- c. La labor realizada por el trabajador se encuentra dentro de los puestos de trabajo calificados por norma expresa como laborales o de carácter subordinado.

- d. En la prestación de un servicio se comprueba las manifestaciones de los elementos esenciales del contrato de trabajo, y en el caso específico de la subordinación, manifestaciones tales como la existencia de un horario de trabajo, la reglamentación de la labor, el dictado de órdenes o la sanción en el desempeño de la misma, entre otras, conforme al Artículo 9 del TUO.
- 9.2. La presunción del numeral anterior también se aplica a las empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores que destaquen personal en empresas usuarias, independientemente de la denominación que las partes otorguen al contrato, cuando se constate cualquiera de las siguientes situaciones:
- a. El personal destacado es contratado por la empresa especial de servicios o cooperativa de trabajadores bajo un contrato diferente al laboral o asociativo laboral, según corresponda. En este caso, la relación laboral se presume respecto de la empresa o cooperativa que haya destacado a dicho personal.
 - b. La empresa usuaria no acredita la condición de trabajador destacado por una empresa especial de servicios o cooperativa de trabajadores. En este caso, se presume la existencia de una relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador destacado.
- 9.3. La infracción a los supuestos de intermediación laboral previstos en la Ley N° 27626 y en su Reglamento determina que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se entienda que desde el inicio de la prestación de sus servicios los respectivos trabajadores han tenido contrato de trabajo con la empresa usuaria.»
- (*) Modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004

CAPÍTULO II

DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO

Artículo 10.- Características del Inspector del Trabajo

- 10.1. El Inspector del Trabajo es especialista en materia laboral, seguridad y salud en el trabajo, posee grado académico de bachiller vinculado a las carreras profesionales que son necesarias para el cumplimiento de las funciones que la Ley establece.
- 10.2. El Inspector del Trabajo es capacitado en forma permanente por el MTPS con la finalidad de lograr su perfeccionamiento profesional.

Artículo 11.- Del concurso público para Inspectores del Trabajo

- 11.1. La convocatoria a concurso público para la provisión de plazas de Inspectores del Trabajo se efectúa en las oportunidades que establezca el MTPS.
- 11.2. El concurso público comprende obligatoriamente la revisión de los siguientes aspectos: conocimientos exigidos para las inspecciones del trabajo, normas básicas de seguridad y salud en el trabajo, seguridad social; experiencia laboral y formación general; trato con el público, perfil psicológico y psicotécnico del postulante; así como sus antecedentes laborales y éticos.
- 11.3. La evaluación de los Inspectores del Trabajo es efectuada por una comisión, la que en forma independiente fija las pautas para el cumplimiento de su función, cuyos lineamientos son fijados por resolución ministerial.

Artículo 11-A.- Inspección en horas de la noche.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 7-A de la Ley, los inspectores de trabajo están facultados para ingresar libremente a los centros de trabajo en horas de la noche en los siguientes supuestos:

- a. Verificaciones relacionadas con trabajadores que desarrollen labores en jornada nocturna, jornada atípica o no sujetos a la jornada máxima legal.

- b. Verificaciones vinculadas con la realización de labores clandestinas en horas de la noche.
- c. Verificaciones sobre instalaciones, equipos o maquinarias que no puedan ser realizadas sin interrumpir el proceso productivo.
- d. Cuando exista peligro inminente para la salud y seguridad de los trabajadores.» (*)

(*) Artículo 11-A, adicionado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004.

Artículo 12.- Autorización judicial de descerraje

Cuando la Autoridad Judicial autorice el descerraje, en aplicación de lo previsto en el inciso b) del artículo 7 de la Ley, la Autoridad Administrativa de Trabajo sancionará al empleador siempre que considere que ha existido un acto de obstrucción. La multa es la máxima prevista para este supuesto, de conformidad al artículo 19 de la Ley y al numeral 44.2 del artículo 44 del Reglamento.

(*)Modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004

Artículo 13.- Interrogatorio al representante del empleador

La facultad de interrogar al empleador prevista en el inciso c) del Artículo 7 de la Ley, comprende a aquellos que actúan en su representación en la diligencia inspectiva, de acuerdo al numeral 41.1 del Artículo 41 del Reglamento.

Artículo 14.- Exhibición de documentos

- 14.1. Los Inspectores del Trabajo al solicitar la exhibición de documentos en uso de la facultad prevista en el inciso f) del Artículo 7 de la Ley, dejan constancia del requerimiento de la documentación materia de la exhibición, así como del resultado de dicho requerimiento. Al solicitar y obtener copias a ser anexadas al expediente administrativo, dejan constancia expresa de la cantidad y naturaleza de los documentos anexados.
- 14.2. Para la verificación del cumplimiento de la obligación relativa a la participación de los trabajadores en las utilidades, la exhibición de la parte pertinente de la

declaración jurada del impuesto a la renta se realiza sin menoscabo de la información reservada establecida en el Código Tributario. La no presentación de lo solicitado presume, salvo prueba en contrario, la obligación de distribuir utilidades.

Artículo 15.- Muestras de sustancias

La obtención de sustancias y materiales para fines de análisis, conforme a lo dispuesto por el inciso g) del Artículo 7 de la Ley, se lleva a cabo en la cantidad mínima que sea necesaria para tal efecto, dejando parte de la muestra en poder del empleador. Se deja constancia expresa de la entrega en el acta.

Artículo 16.- Medidas de aplicación inmediata.

16.1. En aplicación del inciso i) del artículo 7 de la Ley, los inspectores del trabajo están facultados para requerir al empleador o su representante las modificaciones en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores.

- a. Verificar la adopción y cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo.
- b. Verificar el establecimiento de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, de planes integrales de prevención de riesgos, así como la identificación y evaluación participativa de riesgos en el centro de trabajo; en los casos que corresponda de conformidad con la legislación sobre la materia.
- c. Requerir al empleador o su representante las modificaciones en los métodos de trabajo y de producción (bienes o servicios), en las características generales de los locales, instalaciones, equipos e insumos; y en la organización y ordenamiento de las labores

16.2. De conformidad con lo establecido en el inciso h) del artículo 7 de la Ley, cuando exista riesgo grave o inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, los inspectores del trabajo pueden ordenar las medidas de aplicación

inmediata necesarias para corregir los incumplimientos detectados, incluida la paralización inmediata de las labores en el área afectada. En estos casos, se notifica la adopción de las medidas o la paralización inmediata de labores en la propia diligencia de inspección, debidamente sustentadas, así como el plazo o condición para su levantamiento.

- 16.3 En aplicación del inciso j) del artículo 7 de la Ley, el Inspector del Trabajo puede proponer a la AAT el cierre o clausura de los locales o sectores afectados o el retiro de determinadas máquinas, artefactos o equipos, cuando unos u otros ofrezcan peligro para la vida o la integridad física del trabajador.
- 16.4. De no cumplirse lo dispuesto por el Inspector del Trabajo o la AAT, la responsabilidad del empleador se agrava si a consecuencia de ello, se produjeran accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales u otros daños a la salud y seguridad de los trabajadores.
- 16.5. El empleador puede dejar constancia de su disconformidad con las medidas ordenadas por el Inspector del Trabajo, siempre que en el acta de inspección impugne la decisión adoptada. La impugnación del acta se materializa con sujeción a lo señalado en el Artículo 17 de la Ley, y ésta no suspende la ejecución inmediata de las medidas decretadas por el Inspector del Trabajo. La impugnación es resuelta en un plazo máximo de 48 (cuarenta y ocho) horas.

(*)Modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004

Artículo 17.- Facultad conciliatoria en inspecciones especiales.

- 17.1. Cuando el Inspector del Trabajo cuente con acreditación de conciliador, la solicitud expresa de conciliación, formulada por ambas partes, debe constar en el acta de inspección y realizarse inmediatamente después de iniciada la diligencia inspectiva.

- 17.2 Cuando las partes soliciten la conciliación y el Inspector del Trabajo no cuente con la acreditación correspondiente, debe dejar constancia de la solicitud en el acta, remitiendo copia de la misma al servicio de conciliación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o a la Dirección Regional de Trabajo respectiva, a fin de que, en aplicación del artículo 74 del Reglamento, notifique a las partes la realización de la audiencia de conciliación.
- 17.3 La conciliación procede respecto de todas o algunas de las materias objeto de la visita. En ambos supuestos, deberá velarse porque no se afecten derechos irrenunciables del trabajador.
- 17.4 La AAT competente para refrendar el acta de conciliación es el Subdirector de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador o AAT que ejerza sus funciones. El refrendo se emite dentro de los 2 (dos) días hábiles posteriores a la diligencia o audiencia de conciliación.

(*) Modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004

Artículo 18.- Informes periódicos

La periodicidad a que se refiere el inciso e) del Artículo 9 de la Ley es de carácter mensual, salvo cuando lo solicite el inmediato superior o la característica de un caso particular así lo amerite.

Artículo 19.- Facilidades de transporte

En los centros de trabajo de difícil acceso, tales como centros mineros, petroleros, instalaciones pesqueras o agrícolas, entre otros, la AAT puede coordinar con las partes o terceros con legítimo interés, los medios para el traslado, a fin de llevar a cabo la diligencia. Dicha colaboración no condiciona en forma alguna la labor inspectiva, dejándose constancia en el expediente.

Artículo 20.- Supervisión de la labor inspectiva

- 20.1. La labor inspectiva es supervisada diariamente por Inspectores-Supervisores, quienes están a cargo de un grupo de inspectores designados por el Director de Prevención y Solución de Conflictos o autoridad que lo

sustituya. Los Inspectores-Supervisores se encuentran bajo el control del Subdirector de Inspecciones, quien recibe reportes semanales sobre el desarrollo de las labores y recomienda las acciones del caso.

- 20.2. La labor de supervisión incluye la comprobación de la actuación del inspector con ocasión de las inspecciones realizadas en los centros de trabajo, según la programación que efectúe la AAT o la Oficina de Inspectoría General del Sector, para lo cual los empleadores están obligados a brindar las facilidades pertinentes. En este caso, de advertirse la existencia de incumplimientos no detectados por el Inspector del Trabajo supervisado, se toma nota de ello para las acciones de control respectiva, lo cual no perjudica el procedimiento inspectivo.
- 20.3. En estas visitas de supervisión se aplica, de ser el caso lo dispuesto en el Artículo 34 del Reglamento.
- 20.4. Los Inspectores-Supervisores tienen competencia a nivel nacional.

Artículo 21.- Sanciones a los Inspectores del Trabajo

- 21.1. De acuerdo a la gravedad de las faltas cometidas, y según su naturaleza, en atención a lo dispuesto por el Artículo 11 de la Ley, se clasifican en leves y graves.
- 21.2. Para la graduación de las sanciones, se tiene en cuenta su gravedad, reiterancia, el tiempo transcurrido desde que se cometió la falta, su repercusión en el respectivo procedimiento y demás particularidades.
- 21.3. Para el trámite y demás disposiciones sobre el régimen de sanción de los Inspectores del Trabajo se aplica el Estatuto Disciplinario del Inspector del Trabajo.

CONCORDANCIAS: R.M. N° 033-2005-TR (Estatuto Disciplinario del Inspector de Trabajo)

Artículo 22.- Imposición de sanciones por faltas leves

De advertirse la comisión de una falta leve, la sanción se hará efectiva según lo prescrito en el Artículo 9 del TUO, estableciéndose que el

Director Regional respectivo es la autoridad encargada de la aplicación de la sanción.

Artículo 23.- Imposición de sanciones por faltas graves

Si la falta es grave y ésta se sustenta en el incumplimiento del Artículo 10 de la Ley, o las que prevé el Artículo 25 del TUO, el Director Regional respectivo procede conforme al Artículo 31 del TUO. Tratándose de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de Lima-Callao, el procedimiento es conducido por el Director de Personal.

Artículo 24.- Ámbito de aplicación del Régimen Disciplinario

Los Artículos 21, 22 y 23 del Reglamento son únicamente aplicables a los Inspectores del Trabajo sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Los Inspectores del Trabajo sujetos al régimen público, en cuanto a sanciones, se rigen por sus propias normas.

CAPÍTULO III

DE LOS AUXILIARES DE INSPECCIÓN

Artículo 25.- Función

La función de los Auxiliares de Inspección son, principalmente, las siguientes:

- a) Asistir a los Inspectores del Trabajo en el desarrollo de sus actividades;
- b) Efectuar, previo mandato de la AAT, operativos de información y difusión de las normas legales, así como de las relativas a seguridad y salud en el trabajo;
- c) Absolver interrogantes de los usuarios referentes a los procedimientos de inspección que se encuentren tramitando, así como respecto de las normas legales aplicables a dichos procedimientos;
- d) Brindar apoyo a las Subdirecciones de Inspección en las labores que ellas dispongan; y,
- e) Otras que les fueran conferidas por la AAT.

Artículo 26.- Selección y capacitación

- 26.1. Acorde al Artículo 13 de la Ley, previa a la evaluación del personal designado por el Ministerio de Justicia, se debe

proporcionar capacitación en legislación laboral y en la labor inspectiva. Una vez capacitado, se procede a la evaluación y posterior selección de los Auxiliares de Inspección.

26.2. En el caso de los Practicantes se sigue, en lo pertinente, lo instituido en el numeral anterior.

CAPÍTULO IV

DEL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

Artículo 27.- Principio de la Observancia del Debido Proceso

Por el principio de la observancia del debido proceso, las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento inspectivo, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la AAT debidamente fundada en hechos y en Derecho.

Artículo 28.- Principio de Economía y Celeridad Procesal

Por el principio de economía y celeridad procesal, el procedimiento se realiza buscando que su desarrollo ocurra con el menor número de actos procedimentales y que las partes actúen en el procedimiento procurando actuaciones que no dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin afectar el debido proceso.

Artículo 29.- Principio de Pluralidad de Instancia

Por el principio de la pluralidad de instancia, las partes tienen la posibilidad de impugnar una decisión ante una AAT de mayor jerarquía y con facultades de dejar sin efecto lo originalmente dispuesto, tanto en la forma como en el fondo, tal como se establece en el Artículo 18 de la Ley.

Artículo 30.- Competencia Nacional de los Inspectores del Trabajo

Los Inspectores del Trabajo, con prescindencia de la Dirección Regional en la que hayan sido seleccionados, pueden cumplir sus labores a nivel nacional en base a la autorización que otorgue la Dirección Regional correspondiente.

Artículo 31.- Conflictos de competencia

En caso de conflictos de competencia entre dos o más Direcciones Regionales resuelve la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, conforme a las normas pertinentes.

Artículo 32.- Responsabilidad de la Autoridad Judicial

En caso se requiera de un expediente administrativo de inspecciones para la resolución de un proceso judicial, y el mismo no haya culminado, sólo puede remitirse a la Autoridad Judicial correspondiente, copia certificada de los actuados. Si el Juez o la Sala respectiva requiere el original del expediente, debe ordenar la suspensión del procedimiento.

Artículo 33.- Inspección programada o de oficio

La inspección programada puede ser de dos clases:

- a) General: Cuando el objeto de la inspección es verificar el cumplimiento de toda la normativa laboral, de promoción y formación para el trabajo, así como la relativa a la seguridad y salud para el trabajo.
- b) Específica: Cuando el objeto de la inspección es verificar el cumplimiento de determinadas normas laborales, de seguridad y salud en el trabajo o de promoción y formación para el trabajo, precisadas en el mandato de inspección.

Artículo 34.- Trámite de un proceso de inspección programada o de oficio.

- 34.1 Ordenado el inicio de un proceso de inspección programada, el Inspector del Trabajo se constituye en el centro de trabajo con la respectiva orden de visita, para cumplir con el mandato encomendado.
- 34.2 Efectuada la visita, levanta el acta dejando constancia de los incumplimientos detectados si corresponde, y de los hechos verificados. Tratándose de inspecciones sobre seguridad y salud en el trabajo debe incluir, además, de ser el caso, las medidas correctivas convenientes.
- 34.3 De detectarse incumplimientos que califiquen como infracciones de segundo o tercer grado, sin perjuicio de la imposición de la multa correspondiente, se otorga al empleador un plazo no menor de 10 (diez) ni mayor de 30 (treinta) días hábiles en la inspección general, y no menor de 3 (tres) ni mayor de 10 (diez) días hábiles en la inspección específica, para la subsanación de las infracciones. Sólo en

el caso de normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo y de acuerdo a la naturaleza de las infracciones, puede darse un plazo mayor, en el cual debe encontrarse sustentado en consideraciones objetivas.

- 34.4. Vencido el plazo, se efectúa la visita de reinspección, la cual está dirigida a constatar la subsanación de las infracciones detectadas en la visita de inspección. Sin perjuicio de ello, puede verificar nuevos hechos que, a juicio del Inspector del Trabajo, son relevantes para futuras fiscalizaciones.
- 34.5. De detectarse incumplimientos que califiquen como infracciones de primer grado, además de imponer la multa correspondiente, la AAT incluye a los empleadores infractores dentro del registro de empresas que preferentemente serán objeto de inspección programada en forma aleatoria.

(*)Modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004

Artículo 35.- Solicitud de inspección especial a pedido de parte.

- 35.1. La inspección especial se realiza a pedido de un trabajador o trabajadores, de un ex trabajador, de una organización sindical con respecto de los trabajadores a quienes representa, de un empleador o de un tercero con legítimo interés. La solicitud contiene los siguientes datos mínimos:
 - a. Indicación de la AAT competente;
 - b. Nombre o razón social, documento de identificación, nombre del representante legal y número de su documento de identidad y domicilio del solicitante;
 - c. Determinación clara y concisa de los hechos cuya constatación se requiere;
 - d. La ubicación del centro de trabajo con las referencias correspondientes;
 - e. La denominación, razón social o nombre comercial del empleador del centro de trabajo a inspeccionar, así como su número de Registro Único del Contribuyente. De encontrarse el empleador en el sector informal o no estructurado, basta con indicar su nombre comercial;
 - f. Firma del solicitante o representante legal.

g. Cuando la solicitud haya sido presentada por un trabajador con vínculo laboral vigente y siempre que no se trate de solicitudes referidas a verificación de vínculo laboral, éste señalará además si participará o no en la diligencia inspectiva. En este último supuesto, su identidad se mantendrá en reserva, de conformidad con lo previsto en el inciso d) del artículo 9 de la Ley.

35.2. A la solicitud debe adjuntarse copia del documento de identidad o del Registro Único del Contribuyente, según se trate de una persona natural o jurídica, respectivamente. Las organizaciones sindicales deben adjuntar copia simple del registro sindical y de la comunicación a la AAT de la elección de la Junta Directiva vigente.

(*) Modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004

Artículo 36.- Presupuestos para una solicitud de inspección especial por incumplimientos de normas.

36.1. Para verificar el notorio incumplimiento de normas legales o convencionales, contemplado en el numeral 16.3 del Artículo 16 de la Ley, se atiende a los criterios y materias establecidos en el inciso a) del artículo 5 de la Ley.

36.2. Tratándose de incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo o de la constatación de hechos expresamente determinados y vinculados a la relación laboral, la AAT evaluará la procedencia de la petición teniendo en consideración la necesidad de su inmediata comprobación.

36.3. En cualquier caso, la AAT debe resolver la solicitud de inspección especial en un plazo no mayor de 3 (tres) días hábiles. De no producirse resolución expresa, el solicitante podrá entender denegado su pedido y presentar el recurso de impugnación correspondiente.

Si la solicitud de inspección especial no cumple con los requisitos formales previstos en el artículo 35 del

Reglamento, la AAT otorgará al solicitante un plazo de 3 (días) hábiles más el término de la distancia para su subsanación, bajo apercibimiento de entenderse denegado el pedido. De ser declarada procedente, la AAT tiene un plazo de 5 (cinco) días hábiles para efectuar la visita de inspección.

- 36.4 La AAT puede ordenar la realización de una inspección programada cuando existan múltiples solicitudes de inspecciones especiales respecto de un mismo empleador y sobre similares incumplimientos.

(*) Modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004

Artículo 37.- Trámite de un procedimiento de inspección especial o a pedido de parte.

- 37.1. El procedimiento se origina a solicitud de la parte interesada, debiendo la inspección estar dirigida a verificar lo que la AAT haya determinado de conformidad con lo establecido en el artículo 39-A del Reglamento, luego de su calificación.
- 37.2. De detectarse incumplimientos que califiquen como infracciones de segundo o tercer grado, sin perjuicio de la imposición de la multa correspondiente, se otorga al empleador el plazo máximo establecido para la inspección programada específica a los efectos de que proceda a la subsanación de las infracciones detectadas, notificándose en el mismo acto con día y hora a las partes para la realización de la correspondiente visita de reinspección.
- 37.3. De detectarse incumplimientos que califiquen como infracciones de primer grado, además de imponer la multa correspondiente, la AAT incluye a los empleadores infractores dentro del registro de empresas que preferentemente serán objeto de inspección programada en forma aleatoria.

(*)Modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004

Artículo 38.- Inspección a iniciativa del Inspector del Trabajo.

La inspección a iniciativa del Inspector del Trabajo se lleva a cabo de conformidad con las reglas previstas por el artículo 40 del Reglamento, con la sola excepción de la obligación de presentar la orden de visita respectiva.

El Inspector del Trabajo da cuenta al empleador de los hechos que motivan la visita, de conformidad con lo establecido en el numeral 16.4 del artículo 16 de la Ley. Sin perjuicio de ello, puede constatar la existencia de cualquier incumplimiento que ponga en peligro la integridad física, la salud o la seguridad de los trabajadores.

La reinspección se sujeta a lo establecido en el artículo 37 del Reglamento.

(*)Modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004

Artículo 39.- De la obstrucción, abandono o inasistencia a la diligencia Inspectiva

- 39.1. Constituye obstrucción a la diligencia inspectiva de trabajo, la negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del Inspector del Trabajo de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. También constituyen acto de obstrucción obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.
- 39.2. El abandono de la diligencia inspectiva se produce cuando alguna de las partes, luego de iniciada ésta conforme al inciso b) del Artículo 40 del Reglamento, deja el lugar de la diligencia, negándose a suscribir el acta. En este caso, la diligencia prosigue hasta su conclusión, debiendo el Inspector del Trabajo dejar constancia del hecho producido.

- 39.3. Constituye inasistencia a la diligencia cuando, a pesar de que el Inspector del Trabajo o la AAT haya citado con la debida anticipación a las partes para la realización de una diligencia, éstas no concurren.
- 39.4. La AAT, con el informe del Inspector del Trabajo que dé cuenta de cualquiera de los hechos descritos anteriormente, impone una sanción al empleador por su responsabilidad, salvo prueba en contrario. Para dicho efecto, se debe ceñir a lo establecido en el literal b), numeral 19.1, del Artículo 19 de la Ley.

(*) Modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004

(*) Artículo 39-A, adicionado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004.

Artículo 39-A.- Orden de visita.

La orden de visita se expide por escrito, detallando el mandato encomendado en la forma que dispone la AAT. De conformidad con el inciso c) del artículo 9 de la Ley, el Inspector del Trabajo está obligado a cumplir su labor en los términos establecidos en dicha orden de visita.

La AAT emite las respectivas órdenes de visita observando lo siguiente:

- a. En la Inspección Programada o de Oficio:
Identifica el nombre, la denominación, razón social o nombre comercial del empleador, así como la ubicación del centro o centros de trabajo a ser inspeccionados o, de ser el caso, únicamente determinará de modo preciso el área geográfica dónde debe desarrollarse la diligencia inspectiva. En este último supuesto, la inspección puede recaer sobre todas las empresas ubicadas en dicha área.
- b. En la Inspección Especial o a Pedido de Parte:
Identifica el nombre, la denominación, razón social o nombre comercial del empleador y la ubicación del centro de trabajo a ser inspeccionado.

Artículo 40.- De la diligencia inspectiva y de las actas de inspección

Las diligencias inspectivas se efectúan de la siguiente forma:

- a. De conformidad con el inciso a) del artículo 9 de la Ley, el Inspector del Trabajo comisionado se presenta en el centro de trabajo e informa del motivo de su visita, exhibiendo su

credencial y la respectiva orden de visita al empleador y a los trabajadores, o a sus respectivos representantes, solicitando las facilidades para el cumplimiento de su labor.

La realización de esta comunicación no impide que, en uso de sus potestades de fiscalización y control, el Inspector del Trabajo pueda efectuar un recorrido por las instalaciones del centro de trabajo con carácter previo al inicio de la diligencia inspectiva. La realización de este recorrido, así como los detalles de lo constatado en el mismo, deben ser consignados en la parte inicial del Acta de Inspección, y no impiden al Inspector del Trabajo efectuar recorridos posteriores por el centro de trabajo.

- b. Comunicada a las partes la realización de la visita inspectiva, éstas suscribirán la página inicial del acta de inspección en señal de su presencia. En ausencia de alguna de las partes, el Inspector del Trabajo notifica la realización de la diligencia en la fecha más próxima posible, con una anticipación mínima de 24 (veinticuatro) horas desde el momento de su notificación. En la notificación debe especificarse expresamente que la visita se efectúa con la parte que se encuentre presente. En este supuesto, el valor del acta de inspección es el mismo que el que tiene un acta de inspección realizada con ambas partes.
- c. El Inspector del Trabajo registra en el acta los hechos verificados, los incumplimientos advertidos y el razonamiento lógico jurídico que motiva dicha calificación. Además, asienta lo manifestado por las partes y, de ser el caso, agrega sus observaciones a la misma.
- d. Al finalizar la diligencia inspectiva, el Inspector del Trabajo y las partes presentes suscribirán el acta de inspección por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de ellas. Conforme al inciso i) del numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley, la falta de firma en el acta por alguna de las partes no invalida su valor legal.
- e. De considerarlo necesario, el Inspector del Trabajo puede emitir, con carácter complementario al acta, un informe, de acuerdo al numeral 17.4. del artículo 17 de la Ley.
- f. El Inspector del Trabajo debe actuar en presencia de ambas partes durante toda la diligencia inspectiva, sin perjuicio de lo establecido en el inciso c) del artículo 7 de la Ley. Si alguna de ellas quisiera alejarse, puede hacerlo bajo propia responsabilidad, debiendo el Inspector del Trabajo dejar constancia.

(*) Modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004

Artículo 41.- De las partes que intervienen en la diligencia inspectiva.

- 41.1. Para los efectos del artículo 40 del Reglamento, se entiende por representante del empleador al formalmente constituido como tal, a quien ejerce el cargo de Jefe de Personal o de Recursos Humanos o cargo similar dentro de la estructura de la empresa, o en defecto de ambos, a quien se encuentre al frente del centro de trabajo al momento de iniciarse la visita inspectiva, independientemente de si tiene o no vínculo laboral con la empresa.
- 41.2 En el caso de los trabajadores, debe preferirse como su representante al de la organización sindical del centro de trabajo, de existir, o al trabajador más antiguo, o cualquiera otro que el Inspector del Trabajo decida. En los casos de las inspecciones sobre seguridad y salud en el trabajo, debe preferirse a los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad e Higiene, conjuntamente con el representante de la organización sindical.
- 41.3 En la inspección especial o a pedido de parte, el trabajador solicitante interviene como parte en la diligencia inspectiva, salvo cuando haya solicitado que su identidad se mantenga en reserva.
- 41.4 Cuando la inspección especial haya sido solicitada por un ex trabajador, el solicitante es necesariamente la parte laboral del procedimiento.
- 41.5 Tratándose de inspecciones especiales, cuando de conformidad con lo establecido en el numeral 16.3 del artículo 16 de la Ley, un supuesto de fuerza mayor impida la asistencia del trabajador o ex trabajador a la visita inspectiva, éste puede solicitar la intervención de su representante.

(*) Modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004

Artículo 42.- Ausencia del trabajador

Ante la ausencia del trabajador en la diligencia citada conforme al numeral 41.3 del Artículo 41 del Reglamento, no procede la imposición de sanción alguna.

Artículo 42-A.- Prórroga de la diligencia inspectiva.

Cuando la diligencia inspectiva requiera más tiempo del previsto, el inspector podrá suspenderla para su continuación en el día hábil siguiente. Tal decisión se hará constar en el acta.

La suspensión de la diligencia podrá ordenarse igualmente si no ha sido posible al empleador exhibir la documentación pertinente para acreditar el cumplimiento de las normas a verificar según la Orden de Visita. En este último caso, debe señalar en el mismo acto día y hora para la continuación de la diligencia. Este plazo no podrá exceder de 3 (tres) días hábiles.

(*) Artículo 42-A, adicionado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004.

Artículo 42-B.- Calidad del acta de inspección.

De conformidad con el numeral 17.1 del artículo 17 de la Ley, al tener el acta de inspección el carácter de instrumento público, produce fe respecto a los hechos y circunstancias constatados por el Inspector del Trabajo». (*)

(*) Artículo 42-B, adicionado por el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004.

Artículo 43.- De la impugnación de las actas de inspección

43.1 Las actas de inspección pueden ser impugnadas por cualquiera de las partes que hubiere estado presente en la diligencia, siempre que no hayan declarado su conformidad con el acta. El escrito de impugnación se presenta dentro de los 3 (tres) días hábiles de efectuada la visita cuestionada, indicándose expresamente el o los hechos materia del desacuerdo.

43.2 El que no hubiere estado presente debido a una causa justificada al momento de efectuarse una visita inspectiva, o considere que quien actuó en su representación no se

encuentra en ninguno de los supuestos del numeral 41.1 del Artículo 41 del Reglamento, puede ejercer el derecho de impugnar el acta de inspección dentro del plazo señalado precedentemente, para lo cual debe pagar la tasa de impugnación respectiva.

- 43.3. En ningún caso procede la impugnación cuando se refiere a la valoración de lo verificado o a las consecuencias jurídicas de ello, o lo que la originó.
- 43.4. De declararse fundada la impugnación, se ordena que se efectúe una visita de inspección la cual limita a verificar nuevamente sólo los aspectos cuestionados y sobre los que la AAT declaró fundada la impugnación.
- 43.5. No procede la impugnación de actas diferentes a la de la inspección.

Artículo 44.- De las multas.

44.1. Las multas se imponen de acuerdo a los criterios y límites establecidos en el Artículo 19 de la Ley, según la gravedad de la infracción acotada y el número de trabajadores afectados, conforme al siguiente cuadro:

Gravedad de la Base de Infracción	Cálculo	Número de Trabajadores Afectados						
		1-5	6-10	11-20	21-40	41-100	101-201	a+ 200
1°	2.5 UIT5%	10%	20%	30%	50%	80%	100%	
2°	5 UIT 5%	10%	20%	30%	50%	80%	100%	
3°	10 UIT5%	10%	20%	30%	50%	80%	100%	

En aplicación de lo dispuesto en el numeral 16.5 del artículo 16 de la Ley, en aquellos casos en los que exista reinspección, la multa originalmente impuesta por la AAT es duplicada cuando se comprueba que el incumplimiento subsiste.

- 44.2. En los actos de obstrucción, inasistencia o abandono de las diligencias inspectivas, tipificados por el numeral 19.1 del artículo 19 de la Ley como infracciones de segundo grado, se

impone una sanción de entre 5 (cinco) y 10 (diez) Unidades Impositivas Tributarias, debiéndose apreciar la AAT el tipo de procedimiento inspectivo, la modalidad del acto efectuado, así como la reiterancia de esta actitud por parte del empleador.

44.3. Para la aplicación de las multas, se establece lo siguiente:

- a. Se considera como infracción el incumplimiento de cada norma legal, precisándose que, por cada año calendario en que se advierta el incumplimiento, se adicionará una infracción.
- b. La referencia a trabajadores afectados comprende, solamente para estos efectos, a los jóvenes que hayan celebrado convenios de formación laboral juvenil, prácticas pre profesionales o aprendizaje.
- c. La AAT, al determinar el número de trabajadores afectados, los considera por una sola vez.

(*) Modificado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado el 21-07-2004

CONCORDANCIA: Art. 33 del TUO del Reglamento de la Ley, aprobado por D.S. N° 013-2004-TR

Artículo 45.- De las micro y pequeñas empresas.

- 45.1. Tratándose de empresas calificadas como micro o pequeñas empresas de acuerdo a Ley, la base de cálculo para la calificación de las infracciones previstas en los cuadros del Artículo 44 del Reglamento, se reduce en 50%.
- 45.2. La AAT podrá hacer las verificaciones correspondientes para determinar la condición de micro o pequeña empresa.
- 45.3. No acceden al beneficio establecido en el presente artículo, aquellos empleadores que tengan la condición de Principales Contribuyentes conforme a las normas sobre la materia». (*)

(*) Numeral derogado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N° 011-2004-TR, publicado el 24-07-2004.

Artículo 46.- De la concurrencia de multas

De concurrir infracciones de más de un grado se considera, para la imposición de la sanción, sólo el monto mayor. Salvo lo previsto en el Artículo 52 del Reglamento, la multa en ningún caso será mayor a 20 (veinte) Unidades Impositivas Tributarias. (*) (*) Artículo derogado por la Segunda Disposición Complementaria y Final del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado 21-07-2004.

Artículo 47.- De la resolución de multa

La resolución que impone una multa debe estar fundamentada, precisándose el motivo de la sanción la norma legal o convencional incumplida y los trabajadores afectados.

Artículo 48.- Del recurso de reposición

El trámite y los efectos del recurso de reposición se regula por lo establecido en el Código Procesal Civil, el cual debe ser resuelto por la AAT en única instancia.

Artículo 49.- Del recurso de apelación

El recurso de apelación se interpone debidamente fundamentado. Su incumplimiento determina la inadmisibilidad del mismo. Este recurso no requiere firma de letrado.

Artículo 50.- De la reducción de la multa.

La multa impuesta por la AAT, se reduce en los siguientes casos:

- a. Al 50% de la suma originalmente impuesta, cuando el empleador acredita la subsanación de las infracciones detectadas dentro de los 10 (diez) días hábiles siguientes a la fecha en que quedó consentida la resolución de primera instancia que la impone.
- b. Al 75% de la suma originalmente impuesta cuando, resuelto el recurso de apelación interpuesto por el empleador, éste acredita la subsanación de las infracciones detectadas dentro de los 10 (diez) días hábiles siguientes a dicha fecha.»

Artículo 51.- De las nulidades

Las nulidades sólo son declaradas por causal prevista en la Ley del Procedimiento Administrativo General. El pedido de nulidad se formula en la primera oportunidad que el recurrente tuviera para hacerlo, antes que se emita resolución final en primera instancia. Emitida dicha resolución, sólo puede ser alegada expresamente en el

recurso de apelación. La nulidad deducida con el recurso de apelación es resuelta por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, y en los demás casos por la AAT de primera instancia.

Artículo 52.- Ejecución de resolución

Encontrándose el expediente del procedimiento de inspección en ejecución de resolución, corresponde a la AAT, consentida la resolución de multa o devuelto el expediente de segunda instancia que confirma la sanción, requerir al empleador para que cumpla con subsanar los incumplimientos constatados dentro de los 5 (cinco) días hábiles de notificado. La notificación se hace bajo apercibimiento de imponer una multa adicional equivalente al 50% de la originalmente impuesta, previa verificación de dicho incumplimiento. (*)

(*) Artículo derogado por la Segunda Disposición Complementaria y Final del Decreto Supremo N° 010-2004-TR, publicado 21-07-2004

Artículo 53.- Recursos en ejecución de resolución

En ejecución de resolución, no procede la interposición de recursos o peticiones ante la AAT destinados a cuestionar lo resuelto en el principal del procedimiento, correspondiendo sólo la verificación o no del cumplimiento de las infracciones detectadas.

Artículo 54.- Demanda contencioso administrativa

La interposición de la demanda contencioso administrativa no suspende la ejecución de la resolución administrativa, salvo que la orden judicial así lo disponga en forma expresa.

Artículo 55.- Del cierre de centro de trabajo

55.1. En las verificaciones de cierre de centro de trabajo, debe entenderse que el cierre se constituye en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Con la imposibilidad física de ingreso al local del centro de trabajo, corroborada con indagaciones efectuadas a los vecinos del lugar o terceros habilitados.
- b) Con la constatación de la inexistencia de actividades productivas, comerciales o las que correspondan a la empresa, y la imposibilidad del representante de la empresa de establecer donde se efectúan dichas

actividades, o si indicado esto, se comprueba que dicha información es falsa.

- c) Con la negativa del empleador o su representante, o constatada por el Inspector del Trabajo, ante una solicitud realizada conforme a lo establecido en el Decreto Ley N° 26135, a efectos que se realice la visita de inspección en su centro de trabajo. En este supuesto se entiende como representante del empleador al que se refiere el numeral 41.1 del Artículo 41 del Reglamento.

55.2. Verificado alguno de estos casos, y encontrándose acreditada la relación laboral del solicitante o solicitantes de la verificación, el inspector practica la liquidación de los beneficios sociales adeudados, identificando claramente el supuesto en el cual se encuentra la empresa.

55.3. Tratándose de empresas que cuenten con varios centros de trabajo, y previa a la inspección, se efectuarán las gestiones conducentes a determinar dicho hecho. Para tal efecto, además de las verificaciones realizadas de acuerdo a la base de datos con que cuenta el MTPS, el solicitante de la inspección debe declarar su conocimiento o no de dicho hecho a través de una declaración jurada.

55.4. No se considera cierre de centro de trabajo no autorizado a los supuestos de disolución y liquidación de la empresa y la quiebra prevista en la Ley General de Sociedades, así como a los derivados del procedimiento de insolvencia, debidamente acreditados y contemplados en la ley de la materia.

TÍTULO III DEL SERVICIO DE DEFENSA DEL TRABAJADOR

CAPÍTULO I DEL PERFIL DEL PERSONAL DE DEFENSA DEL TRABAJADOR

Artículo 56.- Del perfil del Consultor

El consultor debe tener el Título de Abogado y estar colegiado, con un mínimo de dos (dos) años de experiencia en materia laboral y seguridad social.

Artículo 57.- Del perfil del Liquidador

El Liquidador debe tener como mínimo el Grado Académico de Bachiller en Derecho, Contabilidad, Economía o carreras afines, con un mínimo de un año de experiencia en materia laboral.

Artículo 58.- Del perfil del Conciliador

El conciliador debe tener el Título de Abogado colegiado con un mínimo de un año de experiencia en materia laboral y seguridad social.

CAPÍTULO II

DE LA COORDINACIÓN DE LOS SERVICIOS DE DEFENSA GRATUITA Y ASESORÍA DEL TRABAJADOR

Artículo 59.- De la Subdirección de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador

La Subdirección de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador o Dependencia que haga sus veces dirige los servicios de Consultas, Liquidaciones, Patrocinio Judicial Gratuito y Conciliación Administrativa.

CAPÍTULO III

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS USUARIOS DE LOS SERVICIOS DE DEFENSA GRATUITA Y ASESORÍA DEL TRABAJADOR

Artículo 60.- De las obligaciones del usuario

Son obligaciones del usuario las siguientes:

- a) Proporcionar información veraz al funcionario a cargo del servicio, no ocultando ni falseando datos;
- b) Guardar en todo momento respeto y buen comportamiento hacia el personal a cargo de los servicios; y,
- c) Respetar las disposiciones y normas dispuestas por la AAT para obtener un servicio oportuno.

CAPÍTULO IV

DE LOS SERVICIOS DE CONSULTAS, LIQUIDACIONES Y PATROCINIO JUDICIAL

Artículo 61.- Área de Consultas

La función del área de consultas es brindar un servicio de asesoría y orientación a los trabajadores y empleadores en el conocimiento, cumplimiento y aplicación de la normatividad laboral vigente.

Artículo 62.- De la difusión de la legislación

- 62.1. La difusión de la legislación está referida a la legislación laboral, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, y a la prevención y solución de conflictos mediante la absolución de consultas.
- 62.2. La difusión de la legislación también puede realizarse mediante la entrega de folletería especializada y la utilización de mecanismos audiovisuales, así como de eventos y charlas informativas en beneficio del público usuario.

Artículo 63.- De la liquidación de beneficios sociales

Corresponde al trabajador o ex trabajador proporcionar la información idónea para el cálculo de derechos y beneficios sociales, así como acreditar el término de la relación laboral. El liquidador es quien evalúa la información proporcionada por el usuario del servicio, la misma que debe consignarse en la liquidación. La liquidación tiene carácter referencial.

Artículo 64.- Ámbito del Patrocinio Judicial Gratuito

El Servicio de Patrocinio Judicial Gratuito que se otorga a trabajadores y ex trabajadores comprende al asesoramiento y patrocinio ante el Poder Judicial en todas las instancias, desde la interposición de la demanda hasta la ejecución de la sentencia.

Artículo 65.- Acceso al servicio

Son requisitos para acceder al Área de Patrocinio Judicial Gratuito:

- a) Contar con documento de identidad legible y con constancia de haber sufragado;
- b) El monto de la última remuneración del usuario no debe superar el equivalente a 2 (dos) Remuneraciones Mínimas Vitales y que el total de la pretensión, sin incluir intereses, no exceda de 70 (setenta) Unidades de Referencia Procesal o monto que disponga el Poder Judicial para exonerar a los trabajadores o ex trabajadores del pago de tasas judiciales;
- c) Presentar documentación u ofrecer pruebas idóneas que sustenten adecuadamente su pretensión, las que son evaluadas previamente al inicio del proceso judicial por el Defensor Laboral de Oficio; y,
- d) Suscribir convenio de asesoramiento gratuito, el que contiene el nombre completo del usuario, dirección, fecha de ingreso,

fecha y motivo del cese, de ser el caso, situación laboral y última remuneración percibida, datos que son consignados con carácter de Declaración Jurada. El MTPS se reserva la potestad de verificar lo señalado por el usuario del servicio.

Artículo 66.- Obligaciones del Defensor Laboral de Oficio

Son obligaciones del Defensor Laboral de Oficio, las siguientes:

- a) Actuar con veracidad, probidad, lealtad y buena fe en todos sus actos e intervenciones en el proceso;
- b) Guardar reserva por los asuntos de índole privado que conozca;
- c) Velar por el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos en la Constitución y la ley;
- d) Ejercer la defensa de oficio sólo en el ámbito del Poder Judicial a nivel de los Juzgados de Paz Letrado, Juzgados y Salas especializadas; y,
- e) Autorizar con su firma los escritos que impulsen el proceso y aquellos en los que no se requiera facultades especiales de representación.

Artículo 67.- Obligaciones del usuario del servicio de Patrocinio Judicial Gratuito

67.1. Son obligaciones del usuario del servicio de Patrocinio Judicial Gratuito, las siguientes:

- a) Permanecer pendiente de la tramitación e impulso del proceso y coadyuvar a que éste concluya positivamente; y,
- b) Colaborar con la defensa proporcionando oportunamente la información que sea requerida y permita al Defensor Laboral de Oficio cumplir con su labor.

67.2. Si el proceso se archiva por responsabilidad del usuario pierde su derecho de acceso al servicio.

Artículo 68.- Fin del servicio de Patrocinio Judicial Gratuito

68.1. El servicio concluye por las siguientes causales:

- a) Con la efectivización de la ejecución de la sentencia o acuerdo conciliatorio.

- b) Por retiro voluntario del usuario del servicio comunicado por escrito y bajo cargo.
- c) Cuando se advierta la intervención de un abogado que no se encuentre asignado al servicio.
- d) Con el archivamiento del proceso dispuesto por el Poder Judicial, teniendo en cuenta lo dispuesto en el numeral 67.2 del artículo anterior.

68.2. En todos los casos el usuario tiene derecho a recabar copia del falso expediente, quedando el mismo a cargo de la Subdirección de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador.

CAPÍTULO V

DEL SERVICIO DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA

Artículo 69.- Finalidad de la conciliación administrativa

La conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, mediante el cual un funcionario de la administración pública, denominado conciliador, facilita la comunicación entre el empleador y el trabajador teniendo como finalidad la de ayudar a resolver las controversias que surjan de la relación laboral, en todos sus aspectos y así lograr que arriben a una solución justa y beneficiosa para ambos.

Artículo 70.- Obligaciones del Conciliador

El conciliador administrativo laboral está sujeto a las siguientes obligaciones:

- a) Analizar la solicitud de conciliación.
- b) Informar a las partes sobre el procedimiento de la conciliación, sobre su naturaleza, características, fines y ventajas, debiendo señalar a las partes las normas de conducta que deben observar.
- c) Facilitar el diálogo entre las partes.
- d) Preguntar a las partes, con la finalidad de aclarar el sentido de alguna afirmación o para obtener mayor información que beneficie el procedimiento de conciliación. En tal sentido tiene libertad de acción dentro de los límites del orden público, buenas costumbres y la ética en el ejercicio de la función de conciliador.
- e) Identificar los problemas centrales y concretos de la conciliación, tratando de ubicar el interés de cada una de las partes.
- f) Incentivar a las partes a buscar soluciones satisfactorias dentro del marco de los derechos laborales irrenunciables

- que asisten a los trabajadores o ex trabajadores. En dicho sentido propondrá fórmulas conciliatorias no obligatorias.
- g) Reunirse con cualquiera de las partes por separado cuando las circunstancias puedan afectar la libre expresión de las ideas de algunas de ellas.
 - h) Informar a las partes sobre el alcance y efectos del acuerdo conciliatorio antes de su redacción final, la cual se redactará en forma clara y precisa.
 - i) En ningún caso, bajo responsabilidad administrativa, podrán constituirse en depositarios de sumas de dinero o títulos valores correspondientes a los beneficios sociales de los trabajadores, debiendo únicamente dar fe de la entrega de los mismos en el acta que se redacte en presencia de ambas partes. Cualquier pago posterior al día de la realización de la conciliación debe constar expresamente en el acta, indicándose el día, el lugar y la hora del mismo, según sea el caso.

Artículo 71.- De la solicitud de conciliación

De conformidad con el Artículo 2 y 27 de la Ley, la conciliación puede ser solicitada por el trabajador, ex trabajador, jóvenes o personas en capacitación para el trabajo, la organización sindical, por el empleador o por ambas partes, con el objeto de que un tercero llamado conciliador, les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto. Para tal efecto dicha solicitud debe ser autorizada previamente por el consultor o liquidador adscrito al Servicio de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador; los cuales están obligados de orientar a las partes sobre los alcances de la conciliación administrativa laboral, sus fines y objetivos.

Artículo 72.- Temas de conciliación

La conciliación abarca temas de Derecho Laboral del régimen laboral de la actividad privada y otros regímenes especiales de la actividad privada, el pago de subsidios por incapacidad temporal para el trabajo a cargo del empleador, beneficios concedidos por los programas de capacitación para el trabajo y cualquier otro generado con motivo de la relación laboral.

Artículo 73.- Forma del pedido

A la solicitud de conciliación debe acompañarse:

- a) Una copia simple del documento de identidad del solicitante o solicitantes, en su caso del representante del empleador o de organizaciones sindicales;

- b) El documento que acredita la representación del empleador o de las organizaciones sindicales;
- c) Copias simples del documento(s) relacionado(s) con el conflicto así como la hoja de cálculo de beneficios sociales en caso haya sido practicado por el Servicio de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador y otros que se estime conveniente; y,
- d) Tantas copias simples de la solicitud, y sus anexos, como invitados a conciliar.

Artículo 74.- Notificación

- 74.1 Recibida la solicitud, el Área de Conciliación procede a notificar a las partes el día y la hora de la audiencia de conciliación, con una anticipación no menor de 10 (diez) días hábiles a su realización.
- 74.2. La notificación debe redactarse en forma clara, sin emplear abreviaturas y contiene:
 - a) El nombre, o denominación o razón social de la persona o personas a invitar y el domicilio;
 - b) El nombre, denominación o razón social del solicitante de la conciliación;
 - c) El asunto sobre el cual se pretende conciliar;
 - d) Copia simple de la solicitud de conciliación;
 - e) Información relacionada con la conciliación en general y sus ventajas en particular;
 - f) Día y hora para la audiencia de conciliación;
 - g) Fecha de la invitación;
 - h) La sanción en caso de inasistencia del empleador; y,
 - i) Firma del Encargado del Servicio de Defensa Legal.
- 74.3. La notificación para la audiencia de conciliación se realiza en concordancia a lo establecido en la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 75.- De la audiencia única.

La audiencia de conciliación es única y comprende una sesión o sesiones necesarias para el cumplimiento de los fines previstos en la Ley, cuyo plazo no puede exceder de 30 (treinta) días calendario contados desde la primera citación a las partes. De realizarse 2 (dos)

o más sesiones, bajo responsabilidad del conciliador, se procede a levantar una acta de postergación de audiencia indicando día, hora y el motivo de la postergación; la cual una vez firmada por ambas partes contiene los mismos apremios que la citación a la primera audiencia.

Artículo 76.- Concurrencia y representación de las partes

La concurrencia de las partes es obligatoria y personal, cumpliendo las siguientes formalidades:

- a) En caso de personas jurídicas, las mismas pueden ser representadas por sus representantes legales o apoderados con facultades expresas para conciliar de acuerdo a los poderes otorgados por su representada, o personas designadas para tal efecto; en este último caso se debe presentar carta poder simple en el que conste la facultad expresa de conciliar. En los supuestos antes señalados se debe acompañar el original del poder del otorgante y una copia simple del mismo, documento este último que se anexará al expediente administrativo.
- b) Tratándose de empleadores constituidos por personas naturales podrán delegar su representación con carta poder simple. En el caso de trabajadores o ex-trabajadores, o personas en capacitación para el trabajo, su firma será legalizada por la Subdirección de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador en formatos pre-establecidos en los cuales conste expresamente la facultad de conciliar, de cobrar beneficios sociales y recoger cualquier documento que pueda corresponder a sus poderdantes.
- c) Opcionalmente las partes pueden ser asesoradas por letrados o no, el conciliador no permitirá su presencia en el ambiente donde se lleve a cabo la conciliación cuando, a su juicio, perturben o impidan el desarrollo de la misma, o cuando su presencia sea objetada por la otra parte sin necesidad de expresión de causa. Dichos asesores pueden ser consultados por las partes, pero no tienen derecho a voz ni pueden interferir en las decisiones que se tomen.

Artículo 77.- Conclusión del procedimiento conciliatorio

La conciliación administrativa concluye por:

- a) Acuerdo total o parcial de las partes, la cual se plasma en una acta de conciliación.
- b) Falta de acuerdo entre las partes, en cuyo caso expide una constancia de asistencia con la firma de ambas partes. En el supuesto que una de las partes se negara a firmar dicha constancia, el conciliador debe dejar constancia de la negativa de firma de dicha parte, dándose igualmente por concluido el procedimiento de conciliación.
- c) Inasistencia de una parte a dos sesiones, para lo cual se expide una constancia de asistencia a la parte presente y se aplica la multa señalada en el numeral 30.2 del Artículo 30 de la Ley, en función a la condición de persona natural o jurídica del empleador y a la naturaleza de la materia a conciliar.
- d) Inasistencia de ambas partes a una sesión, en cuyo caso el conciliador emite un informe de dicha inasistencia con lo cual se da por concluido el procedimiento.

Artículo 78.- Formalidad del acta de conciliación

78.1. El Acta de Conciliación es el documento que expresa el acuerdo total o parcial al que llegan las partes en la conciliación, conforme señala el Artículo 32 de la Ley, la cual debe cumplir las siguientes formalidades:

- a) Señalar el número del expediente y el número del Acta de Conciliación el cual se registra en el archivo del Área;
- b) Indicar lugar, fecha y hora en que se suscribe;
- c) Nombres, identificación y domicilio de las partes;
- d) Nombre e identificación del conciliador;
- e) Precisar los acuerdos totales o parciales, estableciendo de manera precisa los derechos, deberes u obligaciones ciertas, expresas y exigibles;
- f) Firma y huella digital de las partes o de sus representantes legales cuando asistan a la audiencia. En caso de personas que no saben firmar es suficiente la huella digital; y,
- g) Nombre y firma del conciliador, quien en su condición de abogado colegiado, verifica la legalidad de los acuerdos.

78.2. El acta en ningún caso debe contener las propuestas o la posición de una de las partes respecto de éstas.

Artículo 79.- Mérito del acta

Conforme indica el numeral 32.2 del Artículo 32 de la Ley, el acta que contenga una obligación cierta, expresa y exigible constituye título ejecutivo, teniendo mérito de instrumento público; el mismo que se ejecuta conforme a las normas señaladas en la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636.

Artículo 80.- Expedición de copias de actas de conciliación

Las partes pueden solicitar copias del acta, presentando una solicitud dirigida al Subdirector o funcionario que haga sus veces, acompañando copia de dicha acta y el pago del derecho respectivo, las mismas que deben ser expedidas en el plazo de 3 (tres) días hábiles siguientes a la fecha de presentación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- EXPEDIENTES EN TRÁMITE

Los procedimientos inspectivos que al 1 de julio del 2001 se encuentren con resolución de primera instancia, en lo referente a los plazos, se regirán hasta su conclusión por las normas que se encontraban vigentes al momento de su inicio; salvo en materia de multas y reducción de las multas, en tanto sea más favorable al administrado.

Los demás procedimientos inspectivos en giro se rigen plenamente por lo establecido en la Ley y el presente Reglamento.

SEGUNDA.- BENEFICIO TRANSITORIO PARA LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

Hasta el 31 de diciembre de 2005, las pequeñas y micro empresas tienen un beneficio de reducción de la multa del 20% adicional a lo que prescribe el artículo 45 del Reglamento. Igualmente, durante este período, el plazo máximo para la subsanación de las infracciones previstas en el artículo 34 del Reglamento para las inspecciones programadas específicas, es de 20 (veinte) días hábiles.

TERCERA.- DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN SOCIAL DE LIMA

Conforme a lo previsto en la Novena Disposición Complementaria de la Ley, y a efectos de cumplir en la provincia de Lima con los fines

a que se contrae la norma y este Reglamento, desdóblese la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de Lima-Callao, en dos Direcciones.

- * Dirección de Prevención - Inspecciones: Segunda instancia de los procedimientos administrativos de inspecciones que se tramiten en la Dirección Regional, a excepción de los del Callao.
- * Dirección de Solución de Conflictos: Encargada del trámite en segunda instancia de los demás procedimientos administrativos.

Asimismo, créanse cinco Subdirecciones adicionales a la Subdirección de Inspección, Higiene y Seguridad Ocupacional de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de Lima-Callao, con lo que las Subdirecciones en Lima, a cargo de los procedimientos establecidos en la Ley es el siguiente:

- * Subdirección de Seguridad y Salud en el Trabajo: Encargada de los procedimientos referidos a la Seguridad y Salud de los Trabajadores, originados por la aplicación de la Ley.
- * Primera a Quinta Subdirección de Inspección: Encargadas de los demás procedimientos inspectivos originados por la aplicación de la Ley.

Para el cumplimiento de lo previsto, las dependencias pertinentes del MTPS procederán a efectuar las modificaciones y requerimientos que su creación origine.

CUARTA.- SÍNTESIS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

Mientras no se promulgue un nuevo texto de la Síntesis de la Legislación Laboral por el MTPS, precítese respecto de las infracciones detalladas en los Artículos 19 de la Ley y 44 del Reglamento, lo siguiente:

- a) Obligaciones formales: Son las obligaciones generales y específicas que prevé la Síntesis de la Legislación Laboral vigente, aprobada por Resolución Ministerial N° 033-2000-TR, a excepción de las previstas en los numerales 7, 9, 11 y 13 del rubro de obligaciones específicas consignadas en la misma. En el caso de

planillas de pago es obligación formal dejar constancia de los ingresos y rubros que percibe el trabajador y/o la entrega de la boleta de pago.

- b) Obligaciones relativas a la promoción y formación para el trabajo: Comprende a todo tipo de obligaciones sean éstas formales o sustanciales relacionadas con los jóvenes en formación y/o promoción.
- c) No pagar beneficios y derechos laborales de carácter irrenunciable: Son los previstos en las obligaciones del empleador relativas a derechos y beneficios de los trabajadores indicados en los numerales del 1 al 5 consignados en la Síntesis de la Legislación Laboral vigente.

QUINTA.- ESTATUTO DISCIPLINARIO

Por resolución ministerial se aprobará el Estatuto Disciplinario del Inspector del Trabajo a que se refiere el numeral 21.4. del Artículo 21 del Reglamento.

CONCORDANCIAS:

R.M. N° 033-2005-TR (Estatuto Disciplinario del Inspector de Trabajo)

SEXTA.- LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL

En tanto no entre en vigencia la Ley del Procedimiento Administrativo General, toda mención a dicha norma se entiende referida al Texto Unico Ordenado de la Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos, aprobado por Decreto Supremo N° 002-94-JUS.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- NORMAS DEROGADAS

Deróguese los Decretos Supremos N° 002-96-TR, N° 004-96-TR, y déjese sin efecto las Resoluciones Ministeriales N°s. 146-99-TR, 150-99-TR y 102-97-TR, así como cualquier otra norma que se oponga al presente Decreto Supremo.

SEGUNDA.- VIGENCIA

El presente Decreto Supremo entra en vigencia el 1 de julio de 2001.

TERCERA.- REFRENDO

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción Social.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintiocho días del mes de junio del año dos mil uno.

VALENTIN PANIAGUA CORAZAO

Presidente Constitucional de la República

JAIME ZAVALA COSTA

Ministro de Trabajo y Promoción Social