

**Importantes modificaciones a la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.-** Recientemente ha sido publicada la Ley No. 29430, mediante la cual se modifican diversos aspectos de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.

Entre las principales modificaciones podemos señalar las siguientes:

- Ahora no sólo se busca la prevención y sanción del hostigamiento sexual producido en relaciones de autoridad o dependencia (hostigamiento vertical), sino también el hostigamiento que se presente con prescindencia de la jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o cualquier otro criterio análogo.
- El concepto de hostigamiento sexual típico o chantaje sexual ha sido ampliado. Además de las conductas físicas o verbales reiteradas de naturaleza sexual no deseadas o rechazadas, se incluyen también las conductas sexistas no deseadas o rechazadas. Son conductas sexistas los actos discriminatorios en perjuicio de personas de un sexo determinado, por considerar que éste es inferior al otro.
- Se incorpora como elemento constitutivo del hostigamiento sexual a la conducta del hostigador que, de manera explícita o implícita, afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en su rendimiento laboral creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.
- Se considera como manifestación del hostigamiento sexual el uso de términos de naturaleza o connotación sexista, así como la exhibición de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- No corresponde al empleador asumir responsabilidad por los daños ocasionados al trabajador que resulte víctima del hostigamiento sexual. Sin embargo, sí deberá adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista.
- Se ha precisado que la persona a quien se le imputó falsamente actos de hostigamiento sexual (sea a través de una queja o demanda) tendrá derecho a demandar judicialmente el pago de una indemnización judicial siempre y cuando dicha queja o demanda haya sido declarada infundada por resolución firme y, además, quede acreditada la mala fe de la supuesta víctima.

Se ha incluido como falta grave que puede dar origen al despido el hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o por quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por cualquier trabajador sin importar la ubicación de la víctima dentro de la estructura jerárquica del centro de trabajo.

---

**MTPE anuncia campaña para la verificación del cumplimiento en el pago de la CTS.-** De acuerdo a la información proporcionada por la propia Ministra de Trabajo, aproximadamente 400 inspectores pondrán especial énfasis en verificar en los próximos días el correcto cumplimiento en el pago de la CTS correspondiente al periodo mayo – octubre.

En este sentido, es preciso recordar que aquellas empresas que incumplan total o parcialmente con esta obligación serán sancionadas por la comisión de una infracción grave en materia laboral, pudiendo aplicárseles una sanción económica que, dependiendo de la cantidad de trabajadores afectados, podría oscilar entre S/. 1,065.00 y S/. 35,500.00.

## **JURISPRUDENCIA REM**

**El mero depósito de la liquidación de beneficios sociales en la cuenta bancaria del trabajador cesado no equivale a su cobro.-** Mediante reciente Sentencia recaída en el Exp. No. 02326-2007-AA, el Tribunal Constitucional señaló que el simple depósito de los beneficios sociales que el empleador realiza en la cuenta bancaria del trabajador al momento del cese, no constituye prueba de que este último haya efectuado el cobro de los mismos. Esto tiene especial relevancia dado que el sólo depósito bancario no podría implicar, por sí mismo, el consentimiento del trabajador respecto a los motivos de su cese.

En efecto, el TC señaló que: *“Antes de ingresar al fondo de la cuestión controvertida debe dejarse establecido que no está acreditado en autos fehacientemente que el recurrente haya efectuado el cobro de sus beneficios sociales, toda vez que las hojas de liquidación que corren de fojas 83, 84 y 85 corresponden al depósito de los beneficios sociales del demandante que hace el empleador en una cuenta bancaria, pero no constituyen una constancia o comprobante que acredite el cobro de dicho concepto, por parte del trabajador.”*

## **RECOMENDACIÓN REM**

**Requisito para recontratar a plazo a fijo a un trabajador que estuvo vinculado a plazo indefinido.-** De acuerdo a lo señalado por el Artículo No. 78° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los trabajadores con vínculo a plazo indeterminado que cesen no podrán ser recontratados por su mismo empleador bajo ninguna de las modalidades previstas por nuestra legislación para la contratación a plazo fijo, salvo que haya transcurrido un año desde el cese.

En caso de incumplir el requisito antes señalado, el nuevo contrato a plazo fijo suscrito se entenderá desnaturalizado y deberá considerarse que el vínculo laboral con el trabajador será uno a plazo indefinido, con todas las consecuencias que eso implica.

## **EQUIPO LABORAL REM**

Luis Arbulú, José Balta, Iván Blume, Ernesto Cárdenas, Pedro del Carpio, Saúl Flores, César Lengua, Mario Pasco C. , Mario Pasco L.