

LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL O MORAL, RACISMO Y SEXISMO



Recientemente se aprobó la Ley 7 del 14 de febrero del 2018, que entre sus objetivos y puntos impone ciertas obligaciones a los empleadores, con miras a prevenir y prohibir actos que promuevan el hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo.

Los empleadores tienen la obligación de implementar un procedimiento interno para recibir las quejas y la imposición de las sanciones disciplinarias que correspondan.

Este procedimiento puede ser incorporado en el Reglamento Interno de Trabajo o en la Convención Colectiva para que las víctimas interpongan sus denuncias por razón de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo o sexismo.

El procedimiento de interposición de quejas debe ser confidencial, así como también debe proteger al denunciante y los testigos,

y el resultado de la investigación y sanción no podrá exceder de tres meses.

La empresa debe recopilar las alegaciones de las partes, declaraciones de testigos y las pruebas que arrojen la investigación, así como las sanciones a aplicar.

Además de definir las conductas hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo, las consecuencias de que los trabajadores o el empleador incurra en este tipo de conducta puede traer las siguientes consecuencias:

1. Si el empleador llegase a comprobar que un trabajador incurrió en este tipo de conducta, puede despedirlo con causa justificada, conforme al artículo 213, literal A, numeral 15 del Código de Trabajo.
2. Si un empresario o cliente de la

empresa incurre en este tipo de conductas, la persona ofendida puede demandar una indemnización en la esfera civil.

3. El trabajador afectado puede renunciar con causa justa y demandar la indemnización como si hubiera despedido injustificadamente.

El incumplimiento de las obligaciones contempladas en esta Ley genera la imposición de multas de B/550.00 a B/1,000.00.

Estamos a su disposición para proceder con la implementación de este procedimiento de quejas y sanciones.