



UNIVERSIDAD  
DE PIURA

**FACULTAD DE DERECHO**

**La evaluación del testimonio de la presunta víctima como única  
prueba en los procedimientos de investigación y sanción del  
hostigamiento sexual laboral**

Tesis para optar el Título de  
Abogado

**Karla Gabriela Gonzales Herrera**

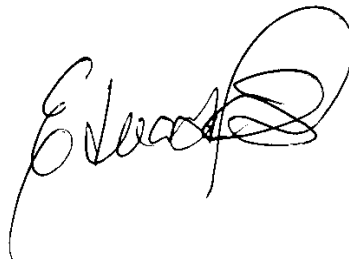
**Asesor:**  
**Dr. Eduardo Arsenio Oré Sosa**

**Piura, abril de 2026**

### **Aprobación**

La tesis titulada “*La evaluación del testimonio de la presunta víctima como única prueba en los procedimientos de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral*”, presentada por el bachiller Karla Gabriela Gonzales Herrera en cumplimiento con los requisitos para obtener el Título de Abogado, fue aprobada por el director de tesis Dr. Eduardo Arsenio Oré Sosa.

Firma

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eduardo Oré Sosa', written in a cursive style.

---

Director de tesis

### Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo Final

Yo, Karla Gabriela Gonzales Herrera, egresado del Programa Académico de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI: 77130837, declaro que:

Soy autor del trabajo final titulado:

**“La evaluación del testimonio de la presunta víctima como única prueba en los procedimientos de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral”**

El mismo que presento bajo la modalidad de Tesis para optar el Título profesional de Abogado.

El texto de mi trabajo final es original y no vulnera los derechos de terceros o, de ser el caso, derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para lo cual, he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Asimismo, el texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico; y que la investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.

En caso de detectarse el incumplimiento de lo declarado asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

La asesoría del trabajo estuvo a cargo de los siguientes docentes de la Universidad de Piura:

- Dr. Eduardo Arsenio Oré Sosa, identificado con DNI: 10293037

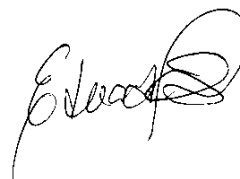
Declaro que:

Luego de haber empleado el software de coincidencia Turnitin, revisado las fuentes de información señaladas por el autor, y en razón de mi experiencia como investigado, declaro que las ideas expuestas en el trabajo final alcanzan las condiciones de calidad, integridad y originalidad acorde a los objetivos institucionales y estándares en materia de investigación. Finalmente, no asumo responsabilidad por la posible vulneración de derechos de autor en el trabajo final referido, pues tal responsabilidad es exclusiva del autor.

Fecha: 20/03/2026



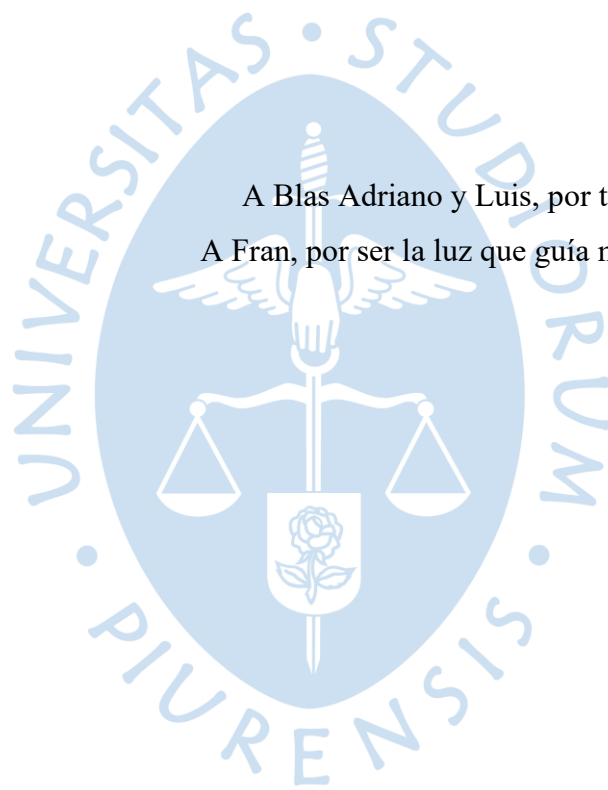
.....  
*Firma del autor*<sup>1</sup>



.....  
*Firma del asesor*<sup>iError! Marcador no definido.</sup>

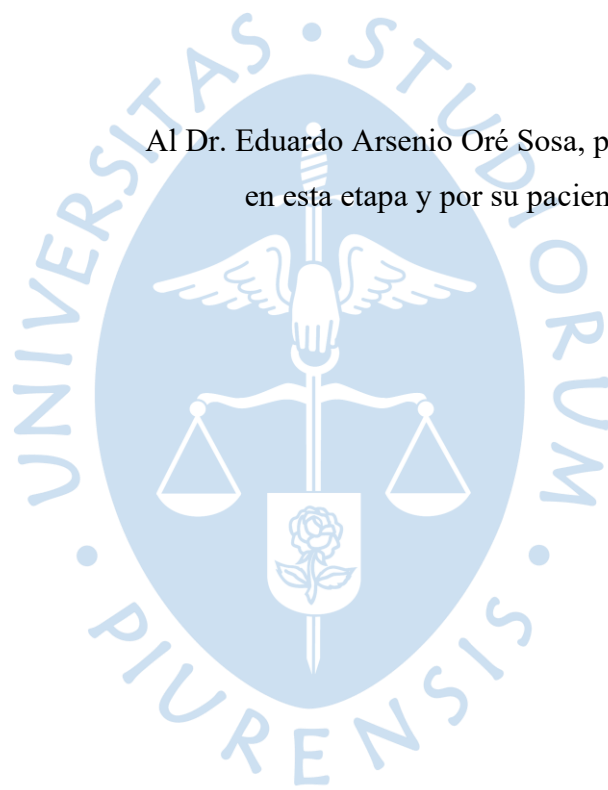
---

<sup>1</sup> Firma idéntica al DNI. No se admite digital, salvo certificado.



### **Dedicatoria**

A Blas Adriano y Luis, por todo el amor que me dan.  
A Fran, por ser la luz que guía mi camino desde el cielo.



### **Agradecimientos**

Al Dr. Eduardo Arsenio Oré Sosa, por aceptar acompañarme en esta etapa y por su paciencia durante este periodo.

## Resumen

La presente tesis tiene como finalidad verificar si los criterios de evaluación del testimonio de la víctima como única prueba desarrollados en el Derecho Penal son aplicables en el análisis que realiza el Comité encargado de conducir el procedimiento de investigación y sanción en casos de hostigamiento sexual laboral, cuando estos se encuentren en un escenario similar. Para resolver dicha interrogante es importante desarrollar la definición de hostigamiento sexual y cuál es su tratamiento en nuestro ordenamiento, para luego revisar cómo se realiza la valoración de la prueba en el ámbito penal peruano, específicamente, la del testimonio de la víctima cuando no se cuentan con elementos periféricos adicionales; y, así finalizar la investigación planteando una conclusión en base a ello. Es en el tercer capítulo en el que se desarrollará un análisis jurídico que permita obtener una respuesta afirmativa a esta cuestión.



## Tabla de contenido

<b>Introducción.....</b>	<b>9</b>
<b>Capítulo 1 Análisis sobre el hostigamiento sexual en el ámbito laboral al interior del marco normativo peruano .....</b>	<b>11</b>
1.1 Hostigamiento Sexual: Concepto General .....	11
1.2 Marco Internacional .....	13
1.3 El hostigamiento sexual en la legislación peruana.....	17
1.4 Sujetos Involucrados .....	24
1.4.1 Parte Hostigadora .....	24
1.4.2 Parte Hostigada .....	25
1.4.3 Terceros involucrados .....	26
1.5 Herramientas utilizadas por los empleadores públicos y privados para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual laboral.....	28
1.5.1 Política para prevenir, investigar y sancionar actos de hostigamiento sexual .....	28
1.5.2 Reglamento Interno de Trabajo.....	29
1.5.3 Código de Conducta.....	29
1.6 Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual .....	30
<b>Capítulo 2.....</b>	<b>37</b>
<b>La valoración de la prueba a la luz del ordenamiento nacional .....</b>	<b>37</b>
2.1 Delitos Sexuales y la valoración de la prueba.....	37
2.1.1 Tipos penales reconocidos en el Código Penal Peruano .....	38
2.1.2 El bien jurídico protegido.....	46
2.2 La Valoración de la Prueba .....	51
2.2.1 El acto de probar como derecho reconocido a toda persona .....	52
2.2.2 Qué se entiende por valoración de la prueba .....	58
2.2.3 Sistemas de valoración de la prueba .....	59
2.2.4 La relación entre el derecho a la motivación y la valoración de la prueba .....	63
2.2.5 La valoración del testimonio de la víctima .....	65
<b>Capítulo 3 ¿Cómo debe valorarse el testimonio de la presunta víctima de hostigamiento sexual laboral cuando este es el único medio probatorio?.....</b>	<b>68</b>

3.1 Derechos y garantías protegidos al interior del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral.....	68
3.2 Análisis de los mecanismos de valoración aplicables al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.....	72
<b>Conclusiones .....</b>	<b>78</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>80</b>



## Introducción

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dio a conocer que durante el año 2025 se registraron mil ochocientos cuarenta (1,840) denuncias por hostigamiento sexual en el trabajo a través de la plataforma virtual de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual Laboral implementada por dicha institución. A su vez, Espacios Laborales Sin Acoso —ELSA, por sus iniciales—, el año pasado emitió el Segundo informe ELSA sobre acoso sexual laboral en Latam “El acoso también es mi problema” correspondiente al año 2025, en el que se expuso que en el Perú la incidencia de hostigamiento sexual en los espacios de trabajo fue de 14% en promedio.

Como se observa, el hostigamiento sexual en el trabajo es un problema socio-laboral y organizacional que aún se encuentra presente al interior de muchas empresas inmersas en nuestro territorio nacional y que tiene consecuencias graves a nivel personal y profesional no solo para las personas que sufren estas experiencias sino para los trabajadores que conviven con las mismas.

Al respecto, es importante advertir que, tal como lo señala la Constitución Política del Perú, el trabajo es base del bienestar social y medio de realización de la persona; por lo que, cualquier persona que preste servicios y que experimente este tipo de violencia, no solo ve vulnerado su derecho fundamental al trabajo sino también, y, en específico, a su libertad y seguridad personales; tal es así, que en algunos casos, estos hechos también podrán configurarse como delitos reconocidos en nuestra legislación, siendo alguno de ellos, el acoso sexual, el chantaje sexual y la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual pertenecientes a una persona.

Ahora bien, a través de la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, se ha establecido el procedimiento interno obligatorio que toda empresa del sector privado —para fines específicos de este trabajo nos referiremos a las mismas como centros de trabajo— debe seguir en caso de tomar conocimiento de presuntos actos de hostigamiento sexual; lo cual exige, entre otras especificaciones, que estos centros laborales no solo cuenten con las vías adecuadas para atender estos actos, sino que, los órganos involucrados, siendo estos el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y el área de Recursos Humanos, emitan Resoluciones y Decisiones Finales debidamente justificadas.

En este punto, resulta importante mencionar que, una de las dificultades que suelen afrontar los órganos encargados de emitir un pronunciamiento se configura cuando no existen factores periféricos adicionales a la denuncia o queja presentada que permitan tener certeza de

que los hechos materia de investigación realmente ocurrieron; en otras palabras, cuando el único medio probatorio con el que se cuenta es el testimonio de la presunta víctima.

Así, surge el cuestionamiento respecto a cómo debe evaluarse dicha única prueba, materia de estudio del presente trabajo de investigación; y si, para efectuar dicho análisis es jurídicamente correcto utilizar como referencia determinadas pautas establecidas por el Derecho Penal; como lo es, específicamente, el Acuerdo Plenario No. 02-2005/CJ 116, en el que se exponen los parámetros que deben verificarse en las manifestaciones testimoniales brindadas por la presunta persona agraviada.

Por dicha razón, resulta patente realizar un análisis jurídico a fin de confirmar si es adecuado utilizar dicho Acuerdo Plenario como base para la evaluación de un testimonio, cuando este sea la única prueba con la que se cuenta al interior de un procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual; así como, revisar si es que en la Doctrina o Jurisprudencia penal existen otras herramientas que puedan utilizarse en el análisis de dicha única prueba; por ello, con ánimo de ofrecer una investigación íntegra se hará referencia, en no pocas ocasiones, a conceptos, normativa y jurisprudencia penal; los cuales nos servirán como base para poder dar solución a las interrogantes antes señaladas.

La estructura del estudio está dividida en tres partes. La primera comprende las precisiones conceptuales y temas generales vinculados a lo que se entiende por hostigamiento sexual laboral. Por otra parte, en el capítulo siguiente se busca analizar a profundidad qué es la prueba y cómo se realiza la valoración de la misma al interior de los procesos penales. Y finalmente, el capítulo tres se centrará en examinar qué criterios podrán aplicarse a la evaluación de los testimonios de las presuntas víctimas cuando estos sean los únicos medios probatorios con los que se cuente, a fin de obtener una decisión motivada y justa al interior del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

## Capítulo 1

### Análisis sobre el hostigamiento sexual en el ámbito laboral al interior del marco normativo peruano

#### 1.1 Hostigamiento Sexual: Concepto General

Como paso previo a entender cuál es la regulación normativa que se ha efectuado con respecto al hostigamiento sexual en el ámbito laboral peruano resulta necesario entender qué comportamientos o actos son considerados como parte de este concepto. Al respecto, de manera más reciente, a través del Convenio 190 y Recomendación 206 —adoptados en el marco de la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo acontecida en junio de 2019 — la Organización Internacional de Trabajo (en adelante “OIT”) señaló que la expresión “violencia y acoso en el trabajo” hace referencia a:

Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

En este punto, define a la “violencia y acoso por razón de género” como aquellos que “van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

El documento internacional antes indicado, si bien no hace referencia estricta al hostigamiento sexual laboral como tal, sí brinda un alcance sobre ciertos puntos como la definición, esfera de protección subjetiva y ámbito de aplicación de lo que se entiende por “violencia y acoso”.

Ahora bien, la justificación para adoptar y utilizar como único término “violencia y acoso” se encuentra desarrollada en el documento “Informe V (1) para acabar con la violencia y el acoso en el mundo de trabajo”; específicamente en el quinto punto del orden del día de la reunión 108ª llevada a cabo en la Conferencia Internacional del Trabajo. En dicho apartado, la Oficina Internacional del Trabajo argumenta que se usa dicho término debido a que este permite hacer referencia a una variedad de circunstancias que se producen a causa de ambos problemas sociales. De hecho, se deja abierta la posibilidad de que los países miembros puedan regular a nivel nacional la “violencia” y el “acoso” de manera conjunta o por separado, de acuerdo con las realidades que busquen atender.

Considerando lo anterior, la denominación “violencia y acoso” ha sido utilizada para englobar a todas aquellas formas o tipos de agresión que puedan sufrir los trabajadores dentro de la relación laboral, las cuales pueden traer consecuencias perjudiciales en diversos niveles y

ámbitos de la persona. Por poner algún ejemplo, algunas manifestaciones de lo anteriormente mencionado son los actos de hostilidad y la discriminación; los cuales, incluso, se encuentran debidamente regulados y desarrollados en nuestro ordenamiento laboral nacional.

Si entendemos que el término utilizado por la OIT (“violencia y acoso”) vendría a ser el género que engloba las diversas formas de este, podría considerarse al hostigamiento sexual como una especie del mismo. Visto de esa manera, los actos de hostigamiento sexual comparten las mismas características que su género; siendo algunas de ellas las que se detallan a continuación:

En primer lugar —y si bien podría resultar redundante— es necesario mencionar que, el hostigamiento sexual es una forma de violencia conformada por agresiones sexuales físicas o verbales, y/o también por comentarios o actitudes peyorativas basados en los roles de género tradicionales establecidos en la sociedad.

Por otro lado, para que este tipo de agresión se configure, no es obligatorio acreditar reiterancia; es decir, sus manifestaciones no deben ser constantes en el tiempo, sino que basta un solo acto no deseado por la víctima para que pueda calificarse a un hecho como un acto de hostigamiento sexual.

A su vez, este tipo de actos generan o pueden causar un perjuicio hacia la persona a la que se dirige, el cual puede ser de carácter físico, psicológico, económico o sexual.

Asimismo, resulta claro que el hostigamiento sexual puede tener como víctima a cualquier persona, sea de género masculino o femenino.

Ahora bien, aunado a las particularidades previas, es necesario mencionar que el ámbito de protección del hostigamiento sexual no solo se circunscribe a la defensa de los trabajadores —entendiendo a estos como las personas que prestan servicios *intuito personae*, de manera remunerada y bajo supervisión y dependencia de un tercero denominado empleador— sino que incluye al personal en formación (practicantes pre profesionales, practicantes profesionales, pasantes y aprendices), trabajadores despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, candidatos a un puesto de trabajo, aquellos que tienen a cargo la autoridad y responsabilidades del empleador; así como, los que se encuentran trabajando, independientemente de la naturaleza contractual empleada —es decir, aquí podría incluirse al personal de empresas terceras que brindan servicios de intermediación y de tercerización con desplazamiento—.

Finalmente, se ha especificado que este tipo de violencia puede acontecer en el mismo centro de trabajo —el cual puede ser parte del sector público o privado—, pero también en aquellas instalaciones en las que el trabajador goce de periodos de descanso, consuma sus alimentos, o utilice para su higiene, cuidado y vestuario. Por supuesto, también se incluye

aquellos lugares que visita con motivo de trabajo; esto es, cualquier locación en la que se lleven a cabo reuniones de trabajo, actividades de formación, viajes, hospedaje proporcionado por el empleador; y, en los trayectos entre el domicilio y el centro de trabajo. De hecho, también se debe hacer mención a las comunicaciones de trabajo efectuadas a través de tecnologías de la información; tales como, aplicativos móviles, plataformas de comunicación digital y demás redes sociales.

## **1.2 Marco Internacional**

Si bien en el apartado precedente se ha mencionado que el hostigamiento sexual puede afectar a cualquier persona sin que sea relevante el género que esta ostenta; no debe dejar de mencionarse que la erradicación de esta forma de violencia tiene sus cimientos en la eliminación de la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral.

En efecto, la OIT ha venido pronunciándose, desde su creación, sobre el grave y antiguo problema de la discriminación en el ámbito laboral, para lo cual emitió una serie de normas desarrollando dicho tema. Sin embargo, a efectos de este trabajo, únicamente se hará referencia a los instrumentos internacionales vinculantes más importantes en la materia.

Por un lado, se encuentra el Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) de 1951 en los que se dejó constancia, por primera vez, que no debía existir diferencia alguna en la remuneración basada en el sexo del prestador o prestadora del servicio. En su contenido hace referencia a que “la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”.

Posteriormente, se consideró necesario complementar que la discriminación laboral podía producirse por un abanico de motivos adicionales, y, aquellos también debían ser materia de prohibición. Por tal motivo, en el año 1958 se instauró el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111), ratificado por el Perú el 10 de agosto de 1970. Así, en la primera disposición efectuada en dicha Convención se considera como ‘discriminación’ a:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (...)

Así como a otras que produzcan los mismos efectos. Como se observa, si bien se reconoce una lista, esta es meramente enunciativa, pues da lugar a que los Estados Miembros puedan incluir otros criterios aplicables a cada escenario o circunstancia.

Seguidamente, durante la octogésimo-sexta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo —que tuvo lugar en el año 1998— se adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento en la que se enfatiza la práctica del respeto, promoción y efectividad de los derechos fundamentales por parte de los Estados Miembros, siendo dos de ellos los considerados en el numeral 2 literales d) y e) de dicho documento, consistentes en: la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y, un entorno de trabajo seguro y saludable, respectivamente.

Es importante hacer referencia que, hasta ese entonces, se prohibió el hostigamiento sexual explícitamente en el Convenio No. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales, adoptado el 27 de junio de 1989, en cuyo texto se establecía que los trabajadores que pertenecían a pueblos indígenas y tribales gozaban de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, sean estos hombres o mujeres; y, que tenían protección contra el hostigamiento sexual.

Con posterioridad, en el año 2019 se emitió el Convenio No. 190 de la OIT, en el que se hace referencia expresa a la Violencia y el Acoso; instrumento al que ya se ha hecho referencia en el apartado inicial.

De lo anterior se evidencia que, los instrumentos elaborados y proporcionados por la OIT se encuentran dirigidos a restituir, al interior de los centros de trabajo, uno de los derechos cumbres que toda persona ostenta conforme a lo establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos: la igualdad por razones de sexo.

Sin embargo, dicho agente internacional no es el único que se ha pronunciado sobre la necesidad de que los empleadores públicos y privados aseguren un ambiente laboral propicio, adecuado y seguro para todos sus trabajadores sin distinción alguna. Así, por su parte, las Naciones Unidas instauró el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, quien a través de la Recomendación General No. 19 y durante el undécimo periodo de sesiones —llevado a cabo en el año 1992— debatió respecto a los artículos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer —CEDAW si juntamos sus siglas en inglés— relacionados con temas como: (i) la violencia contra la mujer, (ii) la explotación de la mujer; y, (iii) el hostigamiento sexual.

En dicho documento se pusieron a disposición las observaciones efectuadas por el órgano previamente mencionado respecto a la violación de derechos y libertades fundamentales de la mujer, siendo uno de estos el derecho a condiciones de empleo justas y favorables.

Al respecto, en cuanto a lo concerniente al artículo 11 de dicha Convención se especificó que la igualdad en el empleo a la que tiene derecho la mujer puede verse menoscabada cuando

la trabajadora sufra violencia por su género, especificando que un claro ejemplo sería el hostigamiento sexual experimentado en el lugar de trabajo.

En dicho contexto, se construyó que el hostigamiento sexual comprendía “contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho”. En la misma línea, se definió que esta agresión podía ser humillante e iniciar un problema de salud y seguridad; además, de ser considerada como discriminatoria cuando la afectada tenía el sustento suficiente para sostener que su negativa a dichas conductas podía afectar su trabajo de cierta manera y en diversos aspectos, como lo son: la contratación, el ascenso o la generación de un trabajo hostil.

Años más tarde, específicamente en 1994, la Organización de los Estados Americanos adoptó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como Convención de Belém do Pará, ratificada por el Perú el 6 de abril de 1996. En dicho tratado se definió como violencia contra la mujer a “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. De igual manera, se consideró como violencia contra la mujer a aquella que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona; como lo es el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Como se observa, en reiteradas oportunidades, a lo largo de este capítulo se ha hecho referencia a las consecuencias negativas que trae consigo que en el ambiente laboral se produzca una transgresión de esta magnitud. No obstante, hasta ese entonces, únicamente se había deslizado que las formas de manifestación del hostigamiento sexual podían configurarse como “un problema de salud y seguridad” (tal como se desprende de la Recomendación General No. 19 sobre La violencia contra la mujer mencionada líneas arriba) más no se había desarrollado cómo las secuelas del hostigamiento sexual forman parte de los peligros y riesgos que en materia de seguridad y salud en el trabajo también deben preverse.

En ese sentido, en el artículo 3 del Convenio No. 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores, se aclaró que el término “salud” en relación con el trabajo no solo abarca la inexistencia de afecciones o enfermedades, sino que se refiere también a “los elementos físicos y mentales”. De la misma manera, en el artículo 4 se menciona que todo miembro deberá “formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo”, la cual, “tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo (...)”.

En efecto, y tomando en consideración lo anterior, podemos afirmar que el hostigamiento sexual es, por sí mismo, un riesgo psicosocial para la salud de cualquier trabajador o trabajadora, pues este a través de comportamientos afecta a: (i) la salud mental, mediante tratos ofensivos y/o humillante, amenazas, entre otros; y, a (ii) la salud física que pueden materializarse a través de tocamientos corporales ofensivos y no deseados por la víctima, hasta llegar, incluso, a una violación sexual. En adición, los efectos que este tipo de violencia causen en la víctima pueden ser de tipo físico como lo son los dolores de cabeza, tensión muscular, llantos, náuseas; psicológicos como el estrés<sup>1</sup>, depresión, ansiedad, insomnio, dificultad para concentrarse, angustia; e, incluso, tener consecuencias a nivel laboral al disminuir su productividad, y comenzar a faltar al centro de trabajo.

La OIT complementó el documento anterior valiéndose del Convenio No. 161, “Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo de 1985”, en dicho documento desarrolla que los servicios de salud en el trabajo son aquellos que tienen una finalidad preventiva, por lo cual, buscan que el empleador, los representantes de este y los trabajadores tengan conocimiento acerca de: a) las condiciones necesarias para tener y mantener un lugar de trabajo seguro y sano que garantice una adecuada salud física y mental para todos los trabajadores; y, b) las modificaciones que deben realizarse, en base a las capacidades de los trabajadores, para asegurar un medio ambiente de trabajado adecuado.

En la misma línea, del contenido de este Convenio se desprende, entre otros, que los Estados Miembros son los obligados a instaurar estos servicios de salud en el trabajo —tanto para el sector público y privado— siempre con miras a adoptar las medidas que resulten apropiadas a los riesgos que prevalecen en las empresas; sin perjuicio, de la responsabilidad que ostenta cada empleador por la salud y seguridad de sus trabajadores. Finalmente, resaltamos que este documento deja sentado que la vigilancia de la salud en relación con el trabajo no debe significar para los propios trabajadores una carga económica ni de tiempo, de tal manera que cualquier medida en pro de su salud debe ser subsidiada por el empleador y realizada durante el horario laboral.

---

<sup>1</sup> López Espinoza, H.V., & Pereira Carballo, A.A. (2021). El acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica-dogmática. *Revista de Ciencias Jurídicas*, (155), 1-19. [http://researchgate.net/profile/Hazel-Lopez-2/publication/397000532\\_El\\_acoso\\_sexual\\_en\\_el\\_entorno\\_laboral\\_desde\\_una\\_perspectiva\\_juridica-dogmatica/links/69011f15a2b691617b67676b/El-acoso-sexual-en-el-entorno-laboral-desde-una-perspectiva-juridica-dogmatica.pdf](http://researchgate.net/profile/Hazel-Lopez-2/publication/397000532_El_acoso_sexual_en_el_entorno_laboral_desde_una_perspectiva_juridica-dogmatica/links/69011f15a2b691617b67676b/El-acoso-sexual-en-el-entorno-laboral-desde-una-perspectiva-juridica-dogmatica.pdf)

Así, en este punto se debe resaltar que, si bien este Convenio no ha sido ratificado por Perú, ello no ha impedido que al interior de nuestra legislación nacional se regulen vías de atención inmediata a las víctimas de hostigamiento sexual laboral —considerando a este tipo de violencia como un riesgo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo— a fin de advertir el tipo y magnitud de daño causado y, por ende, evitar que el mismo siga causando efectos negativos en la vida del trabajador o trabajadora; lo cual, a su vez, confirma la característica o naturaleza de riesgo laboral que supone este tipo de violencia.

### **1.3 El hostigamiento sexual en la legislación peruana**

A partir de los esfuerzos realizados por las entidades internacionales anteriormente mencionadas, muchos países adoptaron medidas diversas para combatir este tipo de violencia; siendo uno de ellos, Perú.

A modo de introducción, se considera necesario acotar que el Perú se ha servido de determinadas disposiciones normativas para prohibir toda clase de discriminación que tenga lugar en el ámbito laboral; las cuales fueron estatuidas de manera previa a las normas en las que se ha regulado el hostigamiento sexual al interior de nuestra legislación nacional.

Como punto de partida se toma el contenido de nuestra Carta Magna, la cual, establece en el numeral 2 del artículo 2 que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley; esto es, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Si bien nuestra Constitución no se refiere textualmente al hostigamiento sexual, ni tampoco hace alusión a este tipo de violencia al interior del trabajo, sí brinda un conjunto de artículos que protegen los derechos que se ven transgredidos con estos actos y manifestaciones.

Al respecto, el Artículo 2 inciso 22 reconoce que toda persona tiene el derecho a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida; mientras que, también en el inciso 24 hace referencia a la seguridad personal, específicamente, la relacionada a que nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica o física o sometida a tratos humillantes.

En el mismo sentido, reconoce en el Artículo 22 que el trabajo además de ser un deber, es también un derecho, pues es “(...) base del bienestar social y un medio de realización de la persona”; lo cual, se complementa con lo puntualizado en el artículo siguiente a ese: “(...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (...)”.

Por su parte, el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo No. 003-97-TR, establece la nulidad de un despido en caso este se base en razones discriminatorias; y; además, especifica que, se

considerará como un acto de hostilidad a la discriminación que se base en cualquier razón o índole.

El 29 de mayo del año 2000 se publicó la Ley No. 27270, Ley contra Actos de Discriminación, a través de la cual se modificaron diversos artículos de la Ley No. 26772, Ley de las ofertas de empleo. Así, se ordena la incorporación del delito de discriminación al Capítulo IV del Código Penal. Asimismo, se insta que las ofertas de empleo no pueden contener requisitos discriminatorios, de anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o trato. Incluso, desarrolla que, las personas naturales o jurídicas que incurran en dichas conductas serán pasibles de ser sancionadas administrativamente por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o a través de una clausura temporal aplicada por un Juez.

Años después, en el año 2007 se decretó la Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Ley No. 28983, a partir de la cual se buscaba hacer énfasis en la erradicación de la discriminación basada en el sexo, para lo cual se plantean las medidas que deben adoptarse en las esferas políticas, económicas, sociales, culturales, laborales, de salud, entre otras.

De hecho, en dicho cuerpo normativo se determinó como parte de los lineamientos que el Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y locales promuevan el acceso de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas a una remuneración justa, indemnizaciones, beneficios laborales, seguridad social en igualdad de condiciones que los hombres.

En la misma línea, se incluyó como parte de los derechos laborales a la protección frente al hostigamiento sexual; así como, a la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.

Finalmente, ordenó que el Poder Judicial y el Sistema de Administración de Justicia implemente políticas que establezcan procedimientos justos, efectivos y oportunos para la denuncia y sanción de todas las formas de violencia sexual, la reparación del daño y el resarcimiento de las personas afectadas.

Por otro lado, y diez años después, se emitió la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, Ley No. 30709 —reglamentada mediante Decreto Supremo No. 002-2018-TR con fecha 8 de marzo de 2018—, en la cual, de manera específica se obliga a que las empresas cuenten con cuadros de categorías y funciones, que las remuneraciones de categorías se fijen sin discriminación, se garantice la prevención y sanción del hostigamiento sexual conforme a lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico; y, se prohíba el despido y no renovación de contrato cuando las trabajadoras se encuentren incursas en un embarazo o durante el periodo de lactancia.

Aunado a lo anterior, es necesario acotar que esta Ley incluyó que los empleadores se encuentran obligados a informar a los trabajadores sobre la política salarial aplicable; y, se determinó que es una práctica discriminatoria el otorgar un trato salarial distinto a hombres y mujeres que cumplan con los requisitos de acceso al empleo y que desempeñen las mismas funciones.

Otro aspecto para resaltar es que se incorporó que, la sanción de cierre temporal impuesta a aquel que incurriera en conductas de discriminación, anulación, alteración de igualdad de oportunidades o de trato en las ofertas de empleo, podía ser sustituido por el doble de la multa impuesta —si las consecuencias que pudieran seguir a un cierre temporal lo justifican—, sin perjuicio de la indemnización a que hubiere lugar a favor del perjudicado o perjudicada.

Ahora bien, teniendo en cuenta que nuestro interés se centra en las regulaciones que se refieran a la violencia y el acoso, en lo que respecta específicamente al hostigamiento sexual, el 27 de febrero de 2003 se promulgó la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual —reglamentada mediante el Decreto Supremo No. 10-2003-MIMDES el 26 de noviembre del mismo año— (en adelante, “la Ley de Hostigamiento Sexual”), en la cual se conceptualizaba al hostigamiento sexual a partir de las siguientes características: (i) se le daba el nombre de hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, (ii) podía ser una conducta física o verbal, (iii) la conducta debía ser reiterada, (iv) dicho actuar debía ser no deseado y/o rechazado, y, (v) el/la hostigador(a) u hostigadores(as) debía(n) encontrarse en una posición de autoridad o jerarquía o cualquier situación ventajosa o de superioridad.

No obstante, a lo largo de los años muchas de las disposiciones normativas contenidas en esta Ley fueron modificadas. De hecho, el 8 de noviembre del 2009 se publicó la Ley No. 29430, por medio de la cual se efectuaron cambios trascendentales para esta regulación.

La primera de dichas variaciones es que, el alcance de la aplicación de la norma engloba no solo a los casos en los que los involucrados (parte hostigadora y parte hostigada) tienen una relación de jerarquía, sino también a aquellos casos en los que no existe una relación de verticalidad, niveles remunerativos distintos, entre otros semejantes.

En concordancia con lo anterior, se incluyó como parte del concepto de hostigamiento sexual el llamado hostigamiento sexual ambiental, el cual, al igual que el hostigamiento típico o chantaje sexual se configuraba por ser una conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras, pero con la diferencia que en este supuesto no era necesario acreditar una relación de jerarquía, estamento, grado o dependencia entre la víctima y la parte hostigadora.

Por otro lado, se modificó la redacción referente a uno de los elementos constitutivos de hostigamiento sexual, el rechazo. Al respecto, se especificó que el rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral. Asimismo, se incluyó como elemento adicional a la conducta del hostigador o de la hostigadora. En este apartado se expresa que esta conducta, independientemente de si es explícita o implícita, afecta la situación laboral de la víctima, a través de la creación de un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo, o, entorpeciendo su rendimiento.

Seguidamente, en cuanto a la primera de las manifestaciones del hostigamiento sexual, se delimitó que la promesa implícita o expresa a la víctima podía tratarse de un trato preferente o beneficioso a favor de esta a cambio de favores sexuales. Sin que tengan que ser exigibles ambas características para que este se configure.

Además, en la primera redacción de la Ley de Hostigamiento Sexual, se consideró únicamente que el uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales y gestos obscenos debían ser insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima a fin de que puedan ser denunciables. Es por ello que, en esta oportunidad, resultó pertinente incorporar como actos de hostigamiento sexual el uso de términos de naturaleza sexista y la exhibición de imágenes de contenido sexual a través de cualquier medio.

Ahora bien, en lo referente a las obligaciones que el empleador tiene, se había indicado en la Ley de Hostigamiento Sexual que este debía “reparar los perjuicios laborales ocasionados al hostigado y adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador”. Por lo que, se decidió modificar dicho extracto para desarrollar que la empleadora debe acoger las medidas necesarias para que las amenazas o represalias, las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que hayan generado un clima hostil o de intimidación en el trabajo cesen.

Por otro lado, se señaló que, cuando los actos de hostigamiento sexual sean efectuados por un trabajador del sector privado este podía ser sancionado con medidas disciplinarias como, una amonestación, suspensión o despido.

Ahora bien, a través de dicha Ley, se creyó conveniente incluir como falta grave que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral al hostigamiento sexual producido por los representantes del empleador, quien ejerza autoridad sobre el trabajador o por un trabajador independientemente de la posición jerárquica que la víctima tenga al interior del centro de trabajo. Esto generó que se realicen las modificaciones requeridas al interior del artículo 25 del

Texto único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo No. 003-97-TR.

Finalmente, se especificó que en caso se presente una falsa queja, no bastaba con que la queja o demanda de hostigamiento sexual sea declarada infundada por resolución firme, sino que, además, debe quedar acreditada, la mala fe del demandante; esto modificó la décima disposición final y complementaria de la Ley de Hostigamiento Sexual.

El 12 de septiembre del 2018 se publicó el Decreto Legislativo No. 1410 el cual tiene como objeto introducir al interior del Código Penal Peruano cuatro (4) tipos penales nuevos, los cuales son: acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual; y, también, reformar ciertas disposiciones normativas contenidas en la Ley de Hostigamiento Sexual.

Teniendo en cuenta ello, para este estudio, se considera imprescindible mencionar los cambios que en el ámbito penal se efectuaron.

En primer lugar, se introdujeron como tipos penales al acoso, acoso sexual, chantaje sexual, y la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual.

Así también, a través de la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo No. 1410 se modificó el concepto de hostigamiento sexual señalado en el artículo 4 de la Ley, quedando redactado de la siguiente manera:

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

Es decir, se eliminó aquellos tipos de hostigamiento sexual que se habían señalado hasta entonces, los conocidos como “hostigamiento sexual típico o chantaje sexual” y “hostigamiento sexual ambiental”. Por otro lado, se enfatizó que no es inexcusable que el acto perjudicial sea repetitivo en el tiempo para que califique como grave y, por tanto, sea denunciabile. A su vez, se descartó como acto constitutivo del hostigamiento sexual que la víctima manifieste aversión o rechazo frente a aquel hecho; y, que exista una relación de grado o jerarquía entre la persona hostigadora y la persona hostigada.

Seguidamente, en la misma norma podemos observar un listado de las expresiones de hostigamiento sexual más habituales; sin perjuicio de ello, destaca que las demostraciones de este tipo de violencia no se agotan en dichos ejemplos; por lo que, se especifica que cualquier

exteriorización que encaje en el concepto de hostigamiento sexual podrá ser investigado y denunciado. Estas son:

(a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente 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 o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima; (d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima; (e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo; y, (f) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley.

Con respecto a las consecuencias del hostigamiento sexual, en caso la parte hostigadora sea el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular asociado, director o accionista, además de las opciones que tiene la víctima consistentes en accionar: (i) el cese de la hostilidad o (ii) el pago de la indemnización —lo cual da por finalizado el contrato laboral—, sin necesidad de realizar la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 del Decreto Supremo núm. 003-97-TR; se añade que esta puede solicitar a través de una demanda judicial la indemnización por los daños y perjuicios causados a partir del hostigamiento sexual; así como, acudir a la Autoridad Inspector de Trabajo correspondiente.

Para aquellos casos en los que el empleador no inicie la investigación por presuntos actos de hostigamiento sexual o no se otorguen las medidas de protección, prevención y sanción correspondientes, se contempla que la víctima se decante por algunas de las opciones mencionadas líneas arriba.

De igual manera, se reguló en dicha oportunidad que un despido o la no renovación de un contrato a plazo determinado sería considerado nulo cuando la persona (i) presente una queja por hostigamiento sexual en el trabajo, (ii) interponga una demanda, denuncia o reclamación por dichos hechos; o, (iii) actúe como testigo en favor de la víctima durante el procedimiento correspondiente. Esto también fue previsto para el régimen laboral público.

En lo concerniente a la sanción a aplicar a funcionarios y servidores públicos se estableció que la misma fuera aplicada en concordancia con lo referido en el literal k) del artículo 85 de la Ley No. 30057, Ley del Servicio Civil.

De igual manera, se mantuvo que, la persona hostigada dentro del régimen laboral público tiene derecho a acudir a la vía civil para reclamar la indemnización debida, la cual se verá mediante un proceso sumarísimo.

Seguidamente, mediante este Decreto Legislativo se detalló el procedimiento interno de investigación y el procedimiento disciplinario que debían aplicar las instituciones públicas en supuestos de hostigamiento sexual laboral cometidos por funcionarios o servidores públicos, resaltando que en aquello que no fuera contrario, se podía aplicar las disposiciones normativas concernientes a los elementos, exteriorización y conceptos relacionados a este tipo de violencia.

En la misma línea, se dispuso que, si una manifestación de hostigamiento sexual se producía entre el trabajador de una empresa o institución pública y un tercero no vinculado laboral o civilmente con el empleador, la víctima tenía derecho a reclamar el pago de una indemnización por los daños ocasionados a su persona a través de un proceso sumarísimo en la vía civil; lo cual no aplica para las personas en condición de modalidad formativa, quienes podrán accionar conforme a lo regulado en la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo. Sin perjuicio de que, el empleador de la persona hostigadora debía imputar la sanción disciplinaria respectiva.

También, en lo que respecta a la denominación del Capítulo I del Título II de la Ley de hostigamiento sexual se realizó la modificación correspondiente a fin de que se hiciera referencia a todos los regímenes laborales del sector privado.

Por último, por medio de la única Disposición Derogatoria se derogó el artículo 5 de la Ley de Hostigamiento Sexual, en el que se describían los elementos constitutivos del hostigamiento sexual.

Cabe resaltar que, a través de la Única Disposición Complementaria contenida en este cuerpo normativo, se solicitó que el Poder Ejecutivo emita un nuevo Reglamento de la Ley de Hostigamiento Sexual. Por lo que, atendiendo a ello, con fecha 22 de julio del 2019 se emitió este documento, aprobado mediante el Decreto 014-2019-MIMP (en adelante, “El Reglamento”).

Como resulta evidente, al interior del Reglamento en mención se desarrolló de manera más extensa y completa los puntos relacionados a las medidas de previsión que deben tomar los empleadores —realización de evaluaciones anuales, capacitaciones y difusión de canales de atención—; y, a los procedimientos de investigación y sanción del Hostigamiento Sexual que deben seguir no solo los empleadores privados, sino también respecto de los trabajadores del hogar, y dentro del ámbito educativo —incluyendo el universitario—, las fuerzas armadas y la Policía Nacional del Perú.

De hecho, se considera necesario mencionar ciertos puntos que llaman la atención, como, por ejemplo, el apartado referido a los principios que rigen las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Así, se encuentran los principios del debido procedimiento, impulso de oficio y no revictimización; cuya aplicación será significativa, particularmente, al momento de la obtención, evaluación y utilización de los medios de prueba; más aún, si es que se maneja una única prueba proporcionada por la supuesta víctima.

El Reglamento también nos brinda un acercamiento a los enfoques que deben manejarse por la materia regulada, siendo uno de ellos, el Enfoque centrado en la víctima, el cual describe que todas las personas que intervengan en el procedimiento respectivo deben conceder “(...) prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.”. Tal es así, que en el Artículo 8 de dicho cuerpo normativo se precisa que la víctima tiene la posibilidad de accionar a través de otra instancia distinta a la del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual a fin de hacer exigible sus derechos.

Ahora, es fundamental acotar que, existen otras normas emitidas al interior de nuestro país que hacen referencia a este fenómeno psicosocial; las cuales están referidas a la labor inspectiva de la Autoridad Administrativa Laboral (Ley No. 28806 y su Reglamento), la Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley No. 29783), la violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar (Ley No. 30364 y su Reglamento), la contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo No. 276), el Servicio Civil (Ley No. 30057 y su Reglamento); entre otros; no obstante, las mismas no tienen incidencia directa en la materia de este estudio.

#### **1.4 Sujetos Involucrados**

Como es usual, para poder describir adecuada y completamente un acto sociolaboral como el Hostigamiento Sexual, es necesario definir quienes son las partes implicadas en el mismo.

Cabe señalar que, tanto la normativa nacional como la internacional especifican que existen dos sujetos asociados a este tema —esto es, la parte hostigadora y la parte hostigada— ; no obstante, como parte de este estudio resulta imprescindible dar a conocer a aquellas personas que pueden llegar a intervenir cuando ocurra el acto de violencia o cuando este ya sea materia de investigación.

##### **1.4.1 Parte Hostigadora**

Conforme a lo establecido en el Artículo 3 del Reglamento, el/la Hostigador(a) es aquella persona que “independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual” realiza “uno o más actos de hostigamiento sexual”.

Como se ha señalado, el hostigamiento sexual puede ser realizado por cualquier persona. De hecho, en el Segundo informe ELSA del año 2025 sobre acoso sexual laboral en Latam denominado “El acoso también es mi problema” se precisó —teniendo en cuenta las muestras adquiridas de acuerdo con la investigación realizada en 101 organizaciones a nivel regional— que, estadísticamente, las mujeres son quienes viven en mayor medida el hostigamiento sexual en el trabajo. Así, dicho documento expone que con ELSA<sup>2</sup> se encontró que el acoso impacta al 17% de mujeres en el trabajo cada año, claro que dicho resultado dependerá del país; por ejemplo, en Perú, es el 16% y en Colombia el 23%<sup>3</sup>. Sin embargo, ello no elimina la posibilidad de que un acto de este tipo pueda ser efectuado por mujeres hacia hombres, o entre personas del mismo sexo u orientación sexual.

A su vez, es necesario reconocer que quienes realizan estos actos pueden ocupar distintas posiciones al interior de la empresa o institución; lo cual puede ser confirmado con las cifras obtenidas en dicho Informe, en el que se precisó que estas afectaciones provinieron en un 52% de compañeros de trabajo, en un 27% de su superior jerárquico o jefe, un 14% de clientes o usuarios y un 19% de trabajadores de otra organización.

#### **1.4.2 Parte Hostigada**

Se debe advertir que cualquier hombre o mujer, independientemente de la edad, raza, religión, orientación sexual, identidad de género, condición económica, entre otros, puede ser víctima de hostigamiento sexual.

Podría pensarse que la persona hostigada debería ser también la persona que denuncie los actos de hostigamiento sexual vividos; sin embargo, no siempre ello ocurre de esa manera. Una de las razones que evitan que una persona que es víctima de este tipo de violencia llegue a denunciar es que existe un temor latente a las represalias laborales que puedan acontecer; como, por ejemplo, a perder el trabajo. Asimismo, existen aquellos casos en los que predomina el miedo a consecuencias sociales que puedan generarse a partir de la interposición de la queja, como, por ejemplo, ser percibida como una persona conflictiva, experimentar sentimientos de culpa o sentir vergüenza.

Si bien, es muy frecuente que esto ocurra, en los últimos años, las empresas han fortalecido los sistemas de prevención y sanción de este tipo de actos, de tal manera que se ha

---

<sup>2</sup> ELSA es una herramienta digital creada para prevenir el acoso laboral y sexual en los centros de trabajo. La metodología que utilizan fue creada inicialmente con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo. Es una iniciativa privada y muchos empleadores peruanos actualmente han contratado esta plataforma.

<sup>3</sup> ELSA (2025) *El acoso también es mi problema. Informe ELSA 2025 — El acoso también es mi problema*

ido educando y proporcionando información certera sobre el tema, lo cual viene quebrando — poco a poco— aquellas barreras que históricamente han silenciado a las víctimas.

### **1.4.3 Terceros involucrados**

El contexto en el que se dan los actos de hostigamiento sexual podría dar la sensación de que únicamente involucra a una parte hostigadora y otra denominada hostigada, como ya se ha observado. No obstante, existen terceros que forman parte del panorama completo, que surgen ya sea durante la generación del hecho o de manera posterior. Estos son: (i) testigos, (ii) Empresas, (iii) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, (iv) Sunafil.

Así, los primeros que debemos mencionar son los testigos. Quienes podrían ser descritos como aquellas personas que dan fe o testimonio de algún suceso percibido o del que tienen conocimiento.

Más específicamente, en los casos de hostigamiento sexual laboral, el testigo tiene la capacidad no solo de prestar su declaración ante el procedimiento de investigación que se inicie, sino también, en ciertas ocasiones, puede realizar la denuncia respectiva.

También se debe mencionar que, en caso el testigo lo considere necesario es posible que se reserve su identidad durante todo el procedimiento; utilizando para ello un nombre encriptado o seudónimo en los documentos que se emitan a razón de este. Esto es recogido en el numeral 5 del artículo 16 del Reglamento de la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Los testigos constituyen una pieza clave en el desarrollo de las indagaciones. Tal es su relevancia, que en el propio Reglamento establece la posibilidad de otorgar medidas de protección a aquellas personas que colaboren como tales.

La relevancia de este sujeto radica en que, la manifestación que brinda durante la pesquisa es considerada un medio de prueba valioso y significativo para evaluar no solo si es que en efecto existió un acto de violencia sino también para determinar de manera más certera quién fue el autor de ello.

Por ello, la indagación de los hechos se torna aún más ardua cuando no existen manifestaciones brindadas por testigos (corroboraciones periféricas) que proporcionen mayores detalles, datos, o información respecto a lo narrado por la presunta víctima.

Otro tercero que se ve involucrado cuando se debe iniciar el procedimiento de investigación, es la empresa empleadora de la presunta víctima. De acuerdo con la normativa que regula esta materia, esta persona jurídica se encarga, a través de su área de Recursos Humanos —o quien haga sus veces—, de tener el primer acercamiento con la presunta persona hostigada y pone a disposición de esta los canales de atención médica (física o psicológica) y

demás orientaciones legalmente establecidas. También, participa dando inicio y dirección al procedimiento de investigación correspondiente a través de un órgano creado específicamente para ello (Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual); y, es quien se encarga de poner en conocimiento de las autoridades correspondientes los datos y documentos emitidos al interior del procedimiento antes mencionado.

También se debe considerar como un tercero involucrado a la empresa empleadora de la presunta parte hostigadora. Este sujeto adquiere relevancia en aquellos casos en los que el presunto agresor y la presunta víctima no comparten el mismo empleador, pero existe una relación civil de prestación de servicios que genera o propicia la interacción entre ambos. Cuando ello ocurre, esta empresa tercera se encarga de gestionar el procedimiento de sanción a aplicar. Esto se debe a que, al haber sido encargada de la contratación de la persona investigada deberá determinar si a partir de todos los hallazgos y medios de prueba expuestos por la empresa encargada de la investigación es viable o no la imposición de una medida disciplinaria.

Cabe mencionar que, si bien los organismos que se mencionarán a continuación no intervienen directamente en la comisión del acto de violencia, ni participación en el procedimiento de investigación y sanción, lo cierto es que cumplen un rol importante como entidades públicas encargadas de regular y aplicar la Ley de Hostigamiento Sexual y su Reglamento. En ese sentido, y de manera general, se hará referencia al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante “MTPE”) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante “SUNAFIL”).

De acuerdo con lo estipulado en la Séptima Disposición Complementaria Final del Reglamento, el MTPE (en caso de entidades del Estado ello corresponde a SERVIR) debe suministrar una plataforma virtual a través de la cual las empresas registren los casos de hostigamiento sexual laboral iniciados y finalizados. Ello se genera en base a que, existe la responsabilidad de los empleadores de comunicar a esta entidad los hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual y los resultados del procedimiento de investigación y sanción llevados a cabo.

A su vez, al ser el empleador el encargado de promover y supervisar el trabajo en condiciones dignas y respetuosas de los derechos laborales a nivel nacional, el MTPE proporciona herramientas informativas que permiten que las personas entiendan qué implica el hostigamiento sexual laboral, la denuncia de estos actos y, a su vez, facilita los canales de atención necesarios para realizar una denuncia, en caso sea requerido.

Finalmente, encontramos a la SUNAFIL, quien, en lo referido al hostigamiento sexual laboral, tiene como función inspeccionar si el procedimiento de investigación y sanción se ha

efectuado de acuerdo con la formalidad establecida en la normativa. A modo de ejemplo, conforme a lo señalado en el inciso 10 del artículo 23 del Reglamento de la Ley de Inspección de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo No. 019-2006-TR, se podrá comprobar si es que se cumplió con comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de una queja o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual, así como, la decisión o resultado de los procedimientos respectivos. De igual manera, existen otros hechos que pueden ser objeto de indagación como los relacionados al inicio del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, o, el otorgamiento de forma oportuna de las medidas de protección a la presunta víctima, entre otros, conforme lo establece el Reglamento.

### **1.5 Herramientas utilizadas por los empleadores públicos y privados para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual laboral**

En este apartado resulta necesario mencionar aquellos documentos elaborados por los empleadores —ya sean públicos o privados— que sirven de base para regular todos aquellos aspectos que involucran a las relaciones laborales y que son de observancia obligatoria para todos los trabajadores e incluso para el personal contratado por empresas terceras que, a través de un contrato civil, prestan determinados servicios a una empresa principal.

#### **1.5.1 Política para prevenir, investigar y sancionar actos de hostigamiento sexual.**

Conforme a lo señalado en el artículo 24 del Reglamento, los empleadores con veinte o más trabajadores deberán contar con políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.

Conforme la norma antes señalada, estas políticas pueden estar contenidas en directivas, reglamentos internos o documentos similares; y, desarrollan la información relacionada a todo el procedimiento de investigación y sanción que debe seguirse, esto es, desde la presentación de la denuncia o queja hasta la emisión de la Resolución Final.

Este es el documento principal al que debe ceñirse la empresa encargada del procedimiento de investigación, ya que establece las normas aplicables al procedimiento que debe seguirse en casos de hostigamiento sexual. Como su nombre lo indica, su objetivo es prevenir, evitar y sancionar cualquier conducta que pueda ser calificada como hostigamiento sexual al interior del centro de trabajo; con la finalidad de proteger la dignidad, así como, la salud física y mental de todos los trabajadores frente a este tipo de violencia.

Según se ha definido al Hostigamiento Sexual laboral en apartados anteriores, se debe mencionar que este documento se aplica a todos los trabajadores sin excepción, incluyendo a aquellas personas que se encuentran en cualquiera de las modalidades formativas reguladas por

la Ley No. 28518, Ley sobre Modalidades Formativas; y, también, es de alcance a las empresas especiales de servicios, de tercerización de servicios y a cualquier otro tipo de prestación regulada por el Código Civil que tenga vinculación —no regulada por el Derecho Laboral— con la empresa empleadora de la presunta víctima.

### **1.5.2 *Reglamento Interno de Trabajo.***

El Reglamento Interno de Trabajo es un instrumento a través del cual se pone en conocimiento las estipulaciones a las que deben sujetarse los trabajadores y la empleadora como parte del contrato suscrito entre ambas. No es un documento que deban tener todos los empleadores, sino solo aquellos que tengan en planilla más de cien (100) trabajadores.

Este documento contiene una serie de disposiciones que regulan las relaciones laborales. Por lo que, el artículo 2 del Decreto Supremo No. 039-91-TR señala que las materias están relacionadas —entre otras— a la admisión o ingreso de los trabajadores, normas de permanencia referidas a los permisos, licencias e inasistencias; y, derechos y obligaciones del empleador y del trabajador.

En la disposición normativa antes mencionada se especifica que forman parte del listado, las normas tendientes al fomento y mantenimiento de la armonía entre trabajadores y empleadores. Es así como, valiéndose de este punto, muchas empresas incluyen en el Reglamento Interno de Trabajo las directrices referidas a la prevención y sanción del hostigamiento sexual, sin que ello se contraponga a desarrollar y tener una Política independiente relacionada a este tema.

Por otro lado, cabe señalar que cada empleadora debe presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo tres (3) ejemplares de este documento para que reciba la aprobación correspondiente, la cual se obtiene de manera automática con la sola presentación.

Finalmente, toda empleadora está obligada a entregar a sus trabajadores una copia de este documento o la modificación de este dentro de los cinco (5) días naturales de producida la aprobación correspondiente en cada caso; lo cual, puede realizarse utilizando medios escritos como plataformas digitales.

### **1.5.3 *Código de Conducta.***

En primer lugar, se debe advertir que, si bien este documento no cuenta con una base legal para su elaboración y uso, ello no lo convierte en una herramienta inaplicable laboralmente; por el contrario, la misma tiene como finalidad establecer cuáles son los parámetros éticos que rigen la actividad comercial u operaciones de la empresa y el marco de actuación con sus trabajadores.

Podría parecer evidente, pero es necesario recordar que, si bien las empresas deben operar al interior del mercado cumpliendo el marco legal respectivo; el control del ejercicio de la libertad empresarial y, por otro lado, el cumplimiento y promoción de los derechos laborales y la eliminación de prácticas discriminatorias son de cargo único de la empleadora. Por ello, corresponde que esta misma empresa sea quien señale cuáles son los principios y valores que fueron adoptados voluntariamente para autorregular su participación como operador económico en relación con sus stakeholders; así como, respecto de la convivencia laboral interna.

Las reglas que, generalmente, se encuentran contenidas en este documento aluden a temas relacionados, por un lado, con la protección y empleo de bienes de la empresa o de terceros, transparencia en las actividades, normas anticorrupción, confidencialidad, conflicto de intereses, libre competencia; y, por otro, a la diversidad e igualdad de oportunidades, Seguridad y Salud en el Trabajo, principios rectores que aplican a todos los trabajadores y Acoso u Hostigamiento Sexual laboral.

En ese sentido, una persona al tener la calidad de trabajador de cualquier empresa debe cumplir no solo con las funciones propias a su puesto o cargo, sino que, también debe observar de manera obligatoria todas las disposiciones o normas de carácter interno que regulan la relación laboral. Por ello, si es que se trasgrede los preceptos establecidos en este Código y ello se configura como una falta grave laboral se encuentra totalmente justificado que el trabajador sea pasible de ser sancionado disciplinariamente.

#### **1.6 *Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual***

Nuestra normativa estableció que para emitir un pronunciamiento respecto si determinada conducta califica o no como un acto de hostigamiento sexual, es necesario seguir un procedimiento consistente en dos etapas: la primera de ellas enfocada en la investigación y la segunda dirigida a emitir un pronunciamiento final sobre la sanción a aplicar, en caso corresponda.

Al ser dos procedimientos distintos, estos se encuentran dirigidos por órganos intervinientes diferentes. Así, el área de Recursos Humanos —o la que haga sus veces— se encarga de recibir la denuncia, adoptar las medidas de protección y otras adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento; así como, interponer la sanción; mientras que, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual desarrolla las averiguaciones, se encarga de proponer las medidas de sanción a aplicar, en caso corresponda; así como, otras disposiciones adicionales a fin de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual (en estricto, recomendaciones para mejorar el clima laboral consistentes en charlas, capacitaciones adicionales, incorporar

como ejemplo de tipos de actos de hostigamiento sexual hechos similares a los investigados en un caso concreto —preservando, por supuesto, la confidencialidad del caso—).

Al ser el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual (en adelante, el Comité) una figura relevante por las funciones que tiene encargadas resulta necesario avocarse a describir de manera sustancial todo el contenido referido al mismo antes de entrar a detallar las etapas del procedimiento antes referido.

Al respecto, este órgano debe existir en todos aquellos centros de trabajo que cuenten con veinte trabajadores o más. En caso no se cuente con el número de personal mencionado, se deberá nombrar a un delegado contra el Hostigamiento Sexual.

Como bien lo dice la normativa peruana, la razón por la cual existe este grupo especializado atiende a que es una forma de participación de los trabajadores en el procedimiento de investigación del hostigamiento sexual. Adicional a ello, este órgano permite que exista la transparencia, experticia y especialidad suficiente para tratar este tipo de casos, los cuales requieren, además, un nivel de confidencialidad distinto al que cualquier otro.

Ahora bien, este Comité, de acuerdo con el artículo 27 del Reglamento, está compuesto por dos representantes de la empresa. Uno de ellos debe ser el encargado de la Oficina de Recursos Humanos —o la oficina que haga sus veces— y el segundo deberá ser designado directamente por la empresa.

A su vez, esta Comisión también deberá estar compuesta por dos representantes de los trabajadores, los cuales podrán ser elegidos de manera conjunta con las personas que representarán a los trabajadores al interior del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. En el supuesto en el que la elección de los delegados de ambos Comités se realice de manera separada, se deberá aplicar —en lo que corresponda y no sea contrario— las disposiciones de la Ley No. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo referidas al procedimiento que se debe seguir para la designación.

En este extremo se advierte que entre los representantes de la empresa y los de los trabajadores se deberá garantizar la paridad de género.

Por otro lado, en aquellos casos en los que el Comité deba llegar a un acuerdo, este deberá ser adoptado por mayoría simple; siendo que, en el supuesto en el que no se cuente con el quorum señalado para tomar una decisión, el voto resolutorio será el del jefe o encargado del área de Recursos Humanos.

A su vez, un tema importante por recalcar es que, existe la posibilidad de que este Comité designe a un asesor externo a fin de que este tercero pueda realizar las funciones de indagación propias de este grupo, e incluso emitir el Informe correspondiente; sin que ello

enerve la obligación que tienen los miembros del Comité para revisar y aprobar dicho documento, dejando constancia de ello en el acta respectiva.

Finalmente, si alguno de los integrantes de este organismo conoce o mantiene algún tipo de relación con alguno de los trabajadores involucrados en el caso, deberá abstenerse de participar en el procedimiento, con el fin de evitar eventuales cuestionamientos por conflicto de intereses y, con ello, resguardar la imparcialidad, transparencia y el respeto al debido procedimiento.

Habiendo brindado mayor alcance respecto a dicho grupo, corresponde ahora explicar —conforme a las disposiciones contempladas en el Reglamento— en qué consiste el procedimiento de intervención de este órgano, así como, el del área de Recursos Humanos en el procedimiento para determinar supuestos casos de hostigamiento sexual.

Al respecto, se inicia precisando que una denuncia por actos de hostigamiento sexual puede ser presentada por la misma persona que afirma haber sufrido dicho tipo de violencia, pero también es posible —como ya se ha adelantado— que esta queja se efectúe por un tercero —que puede haber visualizado o no el hecho—, e, incluso, por la misma empresa empleadora cuando esta conozca hechos que podrían configurar como tal; esta última modalidad es denominada: De oficio.

De igual manera, la denuncia podrá ser presentada de manera verbal, escrita, de forma presencial o utilizando medios electrónicos ante el área de Recursos Humanos designada para ello o utilizando los canales de atención previstos por la empresa. En caso la presunta víctima realice la queja, se le deberá leer el “Acta de derechos de la persona denunciante” pues este documento contiene la lista de derechos que le asisten y que se encuentran reconocidos tanto en el Reglamento de la Ley de Hostigamiento Sexual como en la Ley No. 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar; y, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo No. 009-2016-MIMP. Este archivo puede constar en formato impreso o virtual; y, debe ser debidamente firmado por la presunta víctima denunciante después de su recepción.

Asimismo, la lectura de este Acta puede realizarse a través de una plataforma virtual o llevarse a cabo a través de una reunión presencial entre el personal de Recursos Humanos asignado para ello y el(la) presunta víctima denunciante.

Se debe advertir que, es indispensable que se ponga en conocimiento de la presunta víctima este documento, de lo contrario, ello podría configurar una afectación a los principios del debido procedimiento y de intervención inmediata y oportuna; lo que podría derivar en la

verificación de infracción laboral ante SUNAFIL, y, por ende, en la imposición de una multa contra la empresa.

En aquellos casos, en los cuales la denuncia se interponga ante un órgano distinto al que se encarga de la etapa de investigación, deberá remitir la denuncia y sus anexos —de ser el caso— al área correspondiente, en el plazo máximo de un (1) día hábil.

Ahora bien, en el supuesto en el que la presunta parte hostigadora forme parte del órgano encargado de la recepción de la queja, esta deberá ser presentada ante el superior inmediato de este. En la misma línea, el denunciado deberá abstenerse de participar en el procedimiento como representante de dicha área.

Así, habiendo tomado conocimiento de los hechos denunciados, Recursos Humanos —o, quien haga sus veces— en el plazo máximo de un (1) día hábil debe poner a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, física y/o psicológica o mental a través de las unidades que tenga para atender dichos aspectos. Ahora, en caso la empresa no cuente con dichos soportes, deberá poner en conocimiento de la presunta víctima todos aquellos establecimientos de salud públicos o privados a los que puede asistir. Este ofrecimiento deberá constar en el “Acta de derechos de la persona denunciante”; y, la aceptación o renuncia de estos servicios por parte de la presunta víctima también deberá reflejarse en dicho documento, para ello será necesario que conste su firma y huella digital.

El resultado derivado de las atenciones de salud física y mental antes señaladas, sólo formaran parte del procedimiento en calidad de medio probatorio si es que la presunta víctima autoriza su incorporación como tal al expediente de investigación.

El área de Recursos Humanos es también el encargado de otorgar medidas de protección en el plazo máximo de tres (3) días hábiles, contados desde que se interpuso la denuncia. El objetivo es evitar que la presunta persona hostigada tenga contacto con el denunciado, de tal manera que ello la exponga a situaciones de revictimización. Por ello, estas medidas deben mantenerse activas hasta que se emita la Decisión Final.

El Reglamento de la Ley de Hostigamiento Sexual enumera un listado de acciones que podrían adoptarse como medidas de protección, tales como la rotación o cambio de lugar (se entiende que en este caso la norma puede aludir a un cambio físico de la sede de trabajo o área) del presunto hostigador o de la presunta víctima, suspensión temporal del denunciado; o, la presentación de una solicitud por parte de la víctima dirigida al órgano competente (entendemos que hace referencia a la entidad pública encargada de emitir estos tipos de pronunciamientos) para que emita una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a su persona o familiares, entre otros.

De igual manera, atendiendo al caso concreto, se podrán adoptar otras vías que se ajusten más al nivel de protección que busca obtener la presunta víctima y que la empresa puede otorgar. Incluso, existe la posibilidad de modificar estas medidas siempre que se pueda justificar que estos cambios son razonables, proporcionales y beneficiosos para la presunta víctima.

Asimismo, como ya se había mencionado, las medidas de protección también pueden otorgarse a favor de terceros que actúen como testigos en el procedimiento a efectos de asegurar su colaboración en las diligencias de indagación.

Es necesario esclarecer que, en aquellos supuestos en los que la presunta víctima renunciase o finalice su relación laboral: o, la presunta parte hostigadora renuncie durante el procedimiento o como resultado de este, se deberá iniciar o continuar con el procedimiento hasta que se obtenga un pronunciamiento al respecto.

Por otro lado, también forman parte de las primeras actuaciones en este procedimiento: la comunicación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre la nueva denuncia por hostigamiento sexual laboral presentada; y, la comunicación al Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otros organismos similares.

Respecto a la comunicación al MTPE, esta obligación se debe efectuar dentro de los seis (6) primeros días hábiles de recibida la queja a través de la plataforma virtual administrada por dicha entidad. En este informe se debe proporcionar datos sobre la fecha de presentación de la denuncia, el detalle sobre los hechos denunciados, confirmar que se puso a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica (física y psicológica); así como, las medidas de protección pertinentes, la derivación del caso al Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual, el lugar en el que ocurrieron los hechos y si es que se informó de este caso a la policía nacional del Perú.

En lo referido a la comunicación de los hechos denunciados al Ministerio Público o la Policía Nacional, esta se efectuará, únicamente, en aquellos supuestos en los que se adviertan indicios de la comisión de delitos; y, con conocimiento de la presunta víctima. Asimismo, esta información deberá ser trasladada a estas entidades en el plazo de veinticuatro (24) horas de conocidos los hechos. De acuerdo con el Reglamento, en el caso del hostigamiento sexual laboral al interior del sector privado, esta obligación corresponde a la Autoridad Inspectiva del Trabajo (como lo es la SUNAFIL); sin que ello libere de responsabilidad a la empleadora de realizar la denuncia respectiva.

Una vez la queja sea derivada al Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual, este órgano tiene el plazo de quince (15) días calendario para realizar las investigaciones que considere pertinentes a efectos de emitir el informe con las conclusiones de la investigación.

Por poner algunos ejemplos, como parte de la investigación se puede entrevistar a las partes involucradas y a los testigos —en caso hubiere— (esto se puede realizar de manera presencial o virtual); además, se puede solicitar la revisión de cámaras de seguridad (en caso el acto se haya producido al interior de las instalaciones de la empresa empleadora o de la empresa en la que se presta el servicio), revisión de registros de ingreso y salida que demuestren tiempos y lugares en los que los trabajadores involucrados se encontraban, inspecciones del lugar de trabajo, evaluaciones psicológicas, peritaje de correspondencia electrónica, revisión de documentos, entre otros.

El informe que emite el Comité, conforme al Reglamento de la Ley de Hostigamiento Sexual, debe reflejar la descripción de los hechos denunciados, el detalle de los actos de investigación realizados, la valoración de los documentos de defensa y medios probatorios obtenidos por las partes, además, de los que se obtuvieron como parte de las indagaciones, la propuesta de sanción o archivamiento del caso debidamente sustentada; y, la recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Este documento deberá ser remitido al órgano encargado de dictar la sanción en el plazo de un (1) día hábil (es usual que esta función recaiga, como ya se ha mencionado antes, en el área de Recursos Humanos). Posterior a dicha notificación, el órgano de sanción cuenta con el plazo de diez (10) días calendario para emitir una Resolución Final.

En dicho plazo, el órgano de sanción debe notificar a las partes involucradas el Informe emitido por el Comité para que presenten sus alegatos, en caso así lo consideren. El plazo para presentar este documento de defensa deberá ser establecido en la Política interna que haya elaborado la empresa sobre la materia.

En esta etapa del procedimiento cabe la posibilidad de realizar actos de investigación adicionales, en caso se consideren estrictamente necesarios para corroborar o confirmar los nuevos hechos o medios probatorios que puedan surgir a partir de la presentación de alegatos por las partes; claro está, siempre evitando cualquier tipo de revictimización a la parte hostigada.

La resolución o decisión final que se obtiene como producto de esta etapa debe contener la descripción de los alegatos que presentaron las partes, la respuesta a cada uno de ellos, la descripción de las investigaciones realizadas en este periodo, la valoración de las nuevas pruebas presentas —en caso corresponda—, la sanción contra la parte hostigadora; así como, las medidas que resulten necesarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Una vez finalizado el plazo, la decisión final deberá ser notificada a las partes; y, en caso corresponda, aplicar una medida disciplinaria a la parte denunciada, esta deberá ser impuesta conforme al procedimiento laboral establecido para estos casos.

Asimismo, corresponde brindar una actualización al MTPE sobre lo acontecido en el caso, lo cual debe efectuarse en el plazo de seis días hábiles siguientes a la emisión de la Resolución Final. Así, para hacer un recuento general, en esta oportunidad se debe poner a disposición información sobre las fechas en las que fueron emitidas el Informe del Comité y la Resolución Final, si el Comité recomendó la imposición de una medida disciplinaria, si esta fue acogida por el órgano de sanción; y, si es que las partes presentaron alegatos.

Se debe rescatar que el Reglamento brinda la posibilidad de que esta resolución final pueda ser impugnada ante una instancia administrativa, siempre que esta alternativa sea considerada en la Política o normativa interna desarrollada. No obstante, sí hace la salvedad de que el pronunciamiento que responde la impugnación o apelación debe ser emitido en un plazo máximo de quince (15) días calendario.

Finalmente, un aspecto muy importante que se exige en este tipo de procedimiento de investigación y sanción es el respeto al principio de confidencialidad, ya que, teniendo en consideración que se busca esclarecer si en un determinado supuesto existió vulneración a los derechos sexuales y al derecho a un ambiente digno de trabajo de una persona, corresponde que cualquier dato o información brindada por las partes involucradas se mantenga en reserva y pueda ser conocido únicamente por los órganos encargados del procedimiento. En ese sentido, ninguna persona que forme parte del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual puede difundir información o documentación de este a terceros ajenos a los hechos.

## Capítulo 2

### La valoración de la prueba a la luz del ordenamiento nacional

#### 2.1 Delitos Sexuales y la valoración de la prueba

Es sabido que los actos y acciones que afectan a la libertad e indemnidad sexual se manifiestan de manera diversa dentro de la sociedad; pero también es cierto que existe una variedad de frentes o vías legales en las cuales se pueden atender los reclamos relacionados a la falta que pone en detrimento aquellos derechos.

Por ejemplo, en el supuesto en el que una persona quiera denunciar que se realizaron actos de connotación sexual contra su persona sin consentimiento alguno (delito), podrá acudir a una instancia policial para realizar la denuncia respectiva, y que posteriormente sea escalado a la fiscalía competente, a efectos de seguir el flujo de una investigación y posterior proceso penal —claro está— esto desde un frente penal.

Ahora bien, nada impide que dicha persona a su vez acuda a una instancia civil e inicie un proceso para solicitar la indemnización por los daños que se hubieren generado con motivo de la afectación comprobada de los derechos involucrados.

A su vez, desde un plano del derecho administrativo, en el Perú contamos con entes dirigidos a atender a todas aquellas víctimas de violencia, como lo son los Centros de Emergencia Mujer (CEM) que, al estar adscritos al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y trabajar directamente con las Municipalidades del distrito respectivo, están orientados a brindar guía psicológica, servicios de asistencia social, pero también a proporcionar una asesoría en temas legales y acompañamiento en el proceso judicial que se active. Cabe precisar que, si bien por el nombre que se les ha otorgado a estos centros pareciera que atienden únicamente casos en los cuales la mujer es la víctima, lo cierto es que se velan por todas aquellas personas del grupo familiar que sean afectados, esto incluye a niños y también a la población masculina.

Como se observa, el ordenamiento jurídico pone a disposición del ciudadano una serie de ramas que ofrecen garantías distintas a efectos de contrarrestar aquellas conductas consideradas como socialmente dañinas y que en su momento lesionaron un bien merecedor de protección legal.

Así, en resumen, por un lado, en el Derecho Civil se buscará, por ejemplo, resarcir a la persona afectada; mientras que, desde un plano penal se conseguirá restaurar la vigencia de la norma que ha sido quebrantada por la lesión a un bien jurídico penalmente protegido. Esa protección de bienes jurídicos le permitirá cumplir con su finalidad última u objetivo mediato que es permitir la convivencia humana en sociedad al brindar solución a los conflictos que se

susciten en el interior de esta, y que no hayan podido ser resueltos por otra rama del ordenamiento jurídico<sup>4</sup>.

Este trabajo se apoya en el Derecho Penal principalmente porque es la especialidad jurídica que tipifica como delitos a hechos punibles que también pueden ser considerados como conductas de hostigamiento sexual laboral. De hecho, nada impide que la persona que se considere hostigada sexualmente en un ambiente laboral inicie una denuncia de acuerdo con el procedimiento establecido en las políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual que pone a disposición su empleador; y, a su vez, acuda a un fuero penal, siempre que el acto cuente con elementos objetivos para ser considerado como un delito y/o esté tipificado como tal en nuestro ordenamiento jurídico.

En adición a lo anterior, se sostiene que muchos de los criterios utilizados a nivel procesal en esta materia jurídica pueden servir de guía e incluso ser trasladados al análisis que realizan los Comités de intervención frente al hostigamiento sexual o terceros a cargo de la investigación de estos casos al momento de pronunciarse sobre la prueba del testimonio de la persona presuntamente afectada con el fin de verificar su legitimidad, veracidad y coherencia.

Por todo ello, resulta imprescindible revisar los elementos que influyen y sustentarán las conclusiones que se formularán posteriormente.

### **2.1.1 Tipos penales reconocidos en el Código Penal Peruano**

Cuando se analiza una determinada situación o tema, resulta imprescindible tomar en consideración los antecedentes a efectos de tener una visión más completa y acertada del objeto de estudio. Por ello, en este punto se realiza un pequeño repaso por aquellos cuerpos normativos penales emitidos a lo largo de la historia. Por lo que, en primer lugar, nos pronunciaremos sobre el Código Penal de Santa Cruz de 1836.

Andrés Santa Cruz fue presidente de Bolivia a partir de 1829, y durante dicha etapa promovió el proyecto de la Confederación Peruano-Boliviana constituida por el Estado Nor peruano, Estado Sud peruano y Bolivia.

Al ser elegido presidente constitucional puso en vigencia el Código Penal, así como documentos regulatorios similares.

Este código rigió en el Estado Sud-Peruano de la Confederación Peruano-Boliviana desde octubre de 1836 hasta mediados de 1838. Según lo señalado por Andrés de Santa Cruz, su finalidad era establecer un punto de partida para la legislación en materia penal, así como,

---

<sup>4</sup> Villegas Paiva, E. A. (2021). *Delitos Sexuales, criterios de imputación y técnica probatoria para el litigio estratégico*. Gaceta Jurídica.

garantizar una adecuada administración de justicia por parte de los jueces —claro está— conforme a los principios jurídicos vigentes y la idiosincrasia de la época<sup>5</sup>.

En la introducción de este cuerpo normativo se precisa que este documento se redactó en base al Código Penal de Bolivia, ya que según el parecer de Andrés de Santa Cruz dicho documento resultaba ser el más adecuado y compatible con el carácter y las costumbres del pueblo peruano, por cuanto estas guardaban similitud con las de los bolivianos. Por lo que, si este documento había establecido el respeto a la seguridad individual y a la propiedad en dicho país, también debía tener el mismo resultado.

De hecho, Santa Cruz (1836) estaba convencido de haber creado un compendio de leyes suficientes que permitirían abordar de manera eficaz las necesidades del país, como se observa de este fragmento:

El Código Penal os presenta una nomenclatura lojica [lógica] y bien clasificada de delitos y penas; resumen de las mas [más] acreditadas teorías [teorías], con que, desde el renacimiento de las luces en Europa han procurado los legisladores filosoficos [filosóficos] purificar esta parte importantisima [importantísima] de las instituciones sociales. (...) Las leyes que de ahora en adelante van a proteger vuestra seguridad, contra los ataques de la violencia y de las pasiones maleficas [maléficas], no intimidarán sino al malvado; no prodigarán la sangre del hombre en expiacion [expiación] de delitos, cuya satisfaccion [satisfacción] no exige tamaño sacrificio. No exasperarán al hombre debil [débil] con una amenaza exajerada [exagerada], capaz por si sola de convertir la debilidad en protervia. Ellas ofrecen garantias [garantías] seguras al ciudadano, contra la prevaricacion [prevaricación], la protervia y la arbitrariedad de los funcionarios públicos. (...).

Así, como parte de dicho Código se desarrolló un apartado (Título VII) relacionado a los llamados “Delitos contra las buenas costumbres”; y, en el Libro Tercero denominado “De los Delitos contra los particulares” el Capítulo V “Del Adulterio y del Estrupro [Estupro] Alevoso”.

Los delitos sexuales que forman parte de dicho Título VII están vinculados a la seducción y abuso deshonesto a mujeres. La figura del agresor siempre debía recaer en un hombre y la víctima siempre era una mujer<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Mensaje extraído de la Introducción redactada por Andrés Santa Cruz en el Código Penal del 1836.

<sup>6</sup> Código Penal de 1836

Artículo 420: “El que abusare deshonesto y voluntariamente de una mujer mayor de catorce años y v menos de diez y siete, sera [será] castigado con uno a tres años de reclusión e igual tiempo de destierro”.

Revisando a detalle los delitos considerados en este compendio, queda evidenciado que cuando un hombre realizaba dichos actos ilegales recibiría mayor pena cuando la víctima sea una mujer honesta, casada o desposada y no una mujer “pública conocida por tal”<sup>7</sup> o “ramera”<sup>8</sup>; de hecho, esta pena podía ser dejada sin efecto si es que el agresor se casaba con la víctima antes de que se emita la sentencia de causa ejecutoria.

Posteriormente, en el año 1863 empezó a regir el Código Penal y el de enjuiciamientos en materia penal cuyas promulgaciones se realizaron en el mes de marzo de dicho año.

Cabe precisar que este documento es conocido como el primer Código Penal del Perú después de suscitada la independencia, y fue elaborado y revisado por diversas Comisiones, siendo la última de ellas la de 1861.

En la Sección Octava (referida a los delitos contra la honestidad) del Libro Segundo denominado “De los delitos y sus penas” se encuentran los referidos a la violación, estupro, rapto y otros (Título II), en los cuales se verifica que se continúa con predeterminedar que la víctima de estos supuestos debía ser siempre una mujer y el autor un hombre.

De igual manera, resulta notorio que ya no se hace referencia a si la mujer era “pública” como una atenuante de la pena. Sin perjuicio de ello, para determinar la gradualidad de la condena, era necesario especificar si es que la agredida calificaba como una “virgen” (impúber o mayor de doce años y menor de veintiuno)<sup>9</sup>, “mujer casada”, “doncella” o “viuda honesta”<sup>10</sup>.

En 1924, durante el gobierno de Augusto B. Leguía, se promulgó un nuevo Código Penal, cuyo proyecto fue elaborado por Víctor Manuel Maúrtua.

<sup>7</sup> Código Penal de 1836

Artículo 421: “El que abusare del mismo modo de una mujer honesta, sufrira [sufrirá] la pena de reclusion [reclusión] por dos a cuatro años con destierro por igual tiempo. Si la violentada fuere mujer pública conocida por tal, sera [será] castigado el reo solamente con seis meses a un año de arresto”.

<sup>8</sup> Código Penal de 1836

Artículo 568: “El que abuse deshonestamente de una mujer no ramera, conocida como tal, engañandola [engañandola] real y efectivamente por medio de un matrimonio finjido [fingido], y celebrado con las apariencias de verdadero, sufrira [sufrirá] la pena de tres a seis años de reclusion [reclusión] con igual destierro, mientras viva la ofendida, a no ser que esta consienta lo contrario. Si la engañada fuera mujer pública conocida como tal, sufrira [sufrirá] el reo de matrimonio finjido [fingido], de uno a tres años de la misma pena”.

<sup>9</sup> Código Penal de 1863

Artículo 269: “El que viole a una mujer empleando fuerza ó [o] violencia, ó [o] privándola del uso de los sentidos con narcóticos ú [u] otros medios, sufrirá penitenciaria en primer grado. En la misma pena incurrirá el que viole á [a] una virgen impúber, aunque sea con su consentimiento; ó [o] á [a] una mujer casada haciéndole creer que es su marido.

Artículo 270: “El que estupre á [a] una virgen [virgen] mayor de doce años y menor de veintiuno, empleando solo la seducción, será castigado con reclusion [reclusión] en tercer grado”.

<sup>10</sup> Código Penal de 1863

Artículo 273: “El rapto de una mujer casada, doncella ó [o] viuda honesta, ejecutado con violencia, se castigará con cárcel en quinto grado. Si recayere en otra clase de mujer, la pena será de cárcel en tercer grado”.

La iniciativa respondió a la necesidad de adecuar la normativa penal vigente, que hasta entonces no guardaba plena concordancia con el Código de Procedimientos en material criminal.

En virtud de la Ley No. 4460 se dispuso la revisión integral tanto del proyecto del Código Penal como del Código de Procedimientos en material criminal, con el fin de armonizar ambas regulaciones.

En la Sección Tercera del Libro Segundo de este Código se contempló los delitos contra la libertad y el honor sexuales (Título I). En estos se determina que, de igual manera que en las regulaciones precedentes, la víctima de violación, rapto, estupro o abuso deshonesto recaía en una figura femenina y que, por tanto, su agresor era del género opuesto<sup>11</sup>.

Asimismo, conforme se señala en el artículo 201, la pena se reducía en caso un hombre sedujera o tuviera un acto carnal con una joven de más de dieciséis y menor de veintiún años cuya conducta fuera “irreprochable”<sup>12</sup>. Lo cual pone de manifiesto que, incluso con la entrada en vigor de este Código, persistían criterios subjetivos y juicios de valor en la determinación de la sanción, pues la gravedad de la conducta del agresor se evaluaba en función de la supuesta moralidad o reputación de la víctima. Así, se observa que parte de la responsabilidad del hecho punible dependía de la conducta previa de la mujer, perpetuando estereotipos y prejuicios; y, más que todo, condicionando la protección penal a estándares morales restrictivos y discriminatorios.

Por otro lado, el Código Penal de 1924 establecía que la pena quedaba sin efecto si es que el agresor contraía matrimonio con la víctima. Si bien esta disposición ya había sido contemplada en el Código Penal precedente, el texto de 1924 introdujo una precisión adicional: se señalaba que la mujer debía manifestar su libre consentimiento para el matrimonio una vez restituida al poder de su padre, guardador o puesta en un lugar seguro<sup>13</sup>.

Y si bien, podría interpretarse que la inclusión de este requisito buscaba garantizar que la decisión de la mujer fuera autónoma y libre de coacción. Sin embargo, en la práctica, esta

---

<sup>11</sup> Código Penal de 1924

Artículo 196: “Será reprimido con penitenciaría ó [o] prisión no menor de dos años, el que por violencia ó [o] grave amenaza obligara á [a] una mujer á [a] sufrir el acto sexual fuera de matrimonio”.

<sup>12</sup> Código Penal de 1924

Artículo 201: “Será reprimido con prisión no mayor de dos años, el que sedujera y tuviere el acto carnal con una joven, de conducta reprochable, de más de dieciséis años y menos de veintiún años”.

<sup>13</sup> Código Penal de 1924

Artículo 204: “En los casos de violación, estupro, rapto ó [o] abuso deshonesto de una mujer, el delincuente será además condenado á [a] dotar á [a] la ofendida, si fuere soltera, ó [o] viuda, en proporción á [a] sus facultades, y á [a] mantener á [a] la prole que resultare. En los mismos, casos, el delincuente quedará exento de pena, si se casare con la ofendida, prestando ella su libre consentimiento, después de restituida [restituida] al poder de su padre ó [o] guardador ó [o] á [a] otro lugar seguro”.

disposición funcionaba más como una justificación formal para extinguir la sanción penal que como un verdadero reconocimiento a la voluntad de la víctima.

El hecho de que el matrimonio pudiera ser utilizado como una causa de impunidad revela un enfoque influenciado por concepciones morales de la época, que priorizaban los juicios de valor por encima de la justicia penal objetiva.

Asimismo, se confirma que no solo este era un encubrimiento de un delito, sino que colocaba sobre la víctima la carga de “reparar” el daño causado a través del vínculo matrimonial haciendo uso de una supuesta libertad —totalmente inexistente— para consentir el matrimonio. Lo cual, evidencia una clara omisión al reconocimiento de las secuelas físicas y psicológicas que se generan en la víctima después de sufrir abusos como aquellos, aunado a las presiones culturales y sociales que debía enfrentar.

Así, la norma no respondía a criterios objetivos y transversales de justicia, sino a fundamentos sesgados de moralidad que mantenían la revictimización y la desigualdad de género en el análisis legal de estos casos.

Al respecto Castillo Alva (citado en Villegas Paiva, 2021) comenta:

La violación sexual de una mujer a un varón o de un varón a otro varón era considerada un acto impune al no poder ser abrazado por algún delito contra la libertad sexual, quedando como única alternativa para el castigo del hecho el reconducirlo a un delito de coacciones. Como si fuera poco se implantaba también —junto a la discriminación de género— la estimación de que el matrimonio era la tumba de la libertad sexual, ya que se pasó a otorgar al marido un derecho absoluto de disponer de la sexualidad de su esposa. Ello acontecía al excluirse expresamente de casto a la violación sexual que se realizaba dentro del matrimonio (artículo 196).

A partir de los proyectos de reforma del Código Penal presentados en setiembre de 1989, julio de 1990 y enero de 1991 se observa una influencia acorde a las tendencias modernas del Derecho comparado, entre las que destacan como fuentes los anteproyectos y proyectos y códigos españoles, textos alemanes, el código penal de Brasil, Portugal, Colombia y Argentina<sup>14</sup>.

El cambio principal que se puede observar en el Código Penal peruano de 1991 es que se aleja de la teoría absoluta de la pena, y por tanto de la aplicación de la justicia retributiva<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> Caro Coria, D. (2001). *¿Superación del pasado a través del derecho penal? - Notas sobre la reforma del Código Penal Peruano a diez años de su vigencia-*. THEMIS Revista De Derecho, (43), 237–248. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11602>

<sup>15</sup> Prado Saldarriaga, V. (1992). *La función de la pena en el Código Penal de 1991*. Derecho, (46).

Este tipo de teoría concibe que deben restituirse los valores absolutos, por ello, se conceptualiza a la pena como el castigo que se debe imponer al autor de un delito por haber incurrido en un ilícito; es decir, la pena es considerada como una retribución a imponer para compensar el daño generado por el autor.

A diferencia de las regulaciones pasadas, en este documento se observa la influencia de Jescheck y Weigend (2014), quienes señalan que el Derecho penal tiene como finalidad proteger a la sociedad, por lo que es inherente a sí su naturaleza represiva. Al respecto, si se aplica en base al principio de justicia retributiva, el castigo llega como una mera consecuencia del delito acontecido, sin que ello impida que suceda nuevamente. Por lo que plantean que es imprescindible aplicar la función coercitiva del derecho penal de manera preventiva para evitar la comisión de futuras infracciones al ordenamiento jurídico.

De acuerdo con lo indicado por dichos autores (Jescheck y Weigend, 2014) la pena justa es una herramienta indispensable para proteger el orden social. Así, se puede hablar de que esta cuenta con una función preventiva mediata y otra, inmediata. La primera de ellas hace referencia a que la pena establecida para determinado ilícito penalmente reconocido refuerza la confianza de las personas en el Derecho y con ello, la interiorización de los valores sociales. En definitiva, lo que busca es educar a la sociedad respecto a que el orden jurídico es legítimo y debe ser respetado. Por otra parte, encontramos a la función preventiva inmediata, la cual busca que el condenado consolide nuevamente su respeto por el ordenamiento; y, disuadirlo o intimidarlo a realizar nuevamente la comisión de delitos, después de haber sufrido el menoscabo patrimonial, económico o de su libertad impuesto.

Así, considerando lo anterior, si nos remitimos a la Exposición de Motivos del Código Penal peruano de 1991, en ella se establece que era necesario ejecutar una reforma a efectos no solo de alinear esta regulación de acuerdo con la Constitución sino a la realidad de la sociedad y a los avances ocurridos en materia penal, política criminal, criminología y ciencia penitenciaria, para que dicha manera pueda entenderse al Derecho Penal como garantía para la viabilidad posible en un ordenamiento social y democrático de derecho.

En efecto, tomando en cuenta lo anteriormente explicado, y a fin de aplicar una correcta y justa pena basándose en el criterio preventivo, el Título preliminar esboza los principales principios limitadores del ius puniendi como lo son, por ejemplo, el principio de legalidad, prohibición de analogía, principio de lesividad, proporcionalidad de la pena, entre otros.

En cuanto a la aplicación de sanciones, se observó el principio de proporcionalidad, que permitiría establecer penas acordes con la importancia de los bienes jurídicos afectados. Esto

fue particularmente relevante en delitos que generan una fuerte sensibilidad en la opinión pública, como son los casos de abuso sexual.

Cabe precisar que, si bien la reforma del Código Penal fue considerada como un hito importante en el ámbito penal latinoamericano, su aplicación por parte de los jueces no se produjo de manera inmediata, sino progresiva. Ello se debe a que la sola emisión de normas no genera por sí misma un cambio real, sino que requiere de un proceso de transformación cultural que permita evidenciar resultados concretos.

En el marco del presente estudio, si bien el Código Penal vigente contempla diversos tipos de delitos sexuales, resulta pertinente mencionar aquellos regulados en el Título IV denominado “Delitos contra la libertad”, entre los que se encuentran los delitos contra la intimidad en los que encuentra la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual<sup>16</sup>; y, por otro lado, los delitos contra la libertad sexual entre los que se regula la violación sexual<sup>17</sup>, violación de persona en estado de inconsciencia o en la imposibilidad de

<sup>16</sup> Código Penal Peruano vigente

Artículo 154-B.-Difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual

“El que, sin autorización, difunde, revela, publica, cede o comercializa imágenes, materiales audiovisuales, audios con contenido sexual reales, incluidos aquellos que hayan sido elaborados o modificados por medios digitales o tecnológicos, de cualquier persona, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años y con treinta a ciento veinte días-multa.

La pena privativa de libertad será no menor de tres ni mayor de seis años y de ciento ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa, cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Cuando la víctima mantenga o haya mantenido una relación de pareja con el agente, son o han sido convivientes o cónyuges.

2. Cuando para materializar el hecho utilice redes sociales o cualquier otro medio que genere una difusión masiva.

La pena privativa de libertad será no menor de seis ni mayor de diez años y con veinte a trescientos sesenta y cinco días-multa, cuando la víctima tenga menos de 18 años de edad.

La pena privativa de libertad será no menor de diez ni mayor de quince años y con cincuenta a trescientos sesenta y cinco días-multa, cuando la víctima tenga menos de 14 años de edad.”

<sup>17</sup> Código Penal Peruano vigente

Artículo 170.- Violación sexual

El que con violencia, física o psicológica, grave amenaza o aprovechándose de un entorno de coacción o de cualquier otro entorno que impida a la persona dar su libre consentimiento, obliga a esta a tener acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal o realiza cualquier otro acto análogo con la introducción de un objeto o parte del cuerpo por alguna de las dos primeras vías, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de catorce ni mayor de veinte años. La pena privativa de libertad será no menor de veinte ni mayor de veintiséis años, en cualquiera de los casos siguientes:

1. Si la violación se realiza con el empleo de arma o por dos o más sujetos.

2. Si el agente abusa de su profesión, ciencia u oficio o se aprovecha de cualquier posición, cargo o responsabilidad legal que le confiera el deber de vigilancia, custodia o particular autoridad sobre la víctima o la impulsa a depositar su confianza en él.

3. Si el agente aprovecha su calidad de ascendiente o descendiente, por consanguinidad, adopción o afinidad; o de cónyuge, excónyuge, conviviente o exconviviente o con la víctima esté sosteniendo o haya sostenido una relación análoga; o tiene hijos en común con la víctima; o habita en el mismo hogar de la víctima siempre que no medien relaciones contractuales o laborales; o es pariente colateral hasta el cuarto grado, por consanguinidad o adopción o segundo grado de afinidad.

4. Si es cometido por pastor, sacerdote o líder de una organización religiosa o espiritual que tenga particular ascendencia sobre la víctima.

resistir<sup>18</sup>, Violación de persona en incapacidad de dar su libre consentimiento<sup>19</sup>, Tocamientos, actos de connotación sexual o actos libidinosos sin consentimiento<sup>20</sup>, Acoso sexual<sup>21</sup>, Chantaje

5. Si el agente tiene cargo directivo, es docente, auxiliar o personal administrativo en el centro educativo donde estudia la víctima.

6. Si mantiene una relación proveniente de un contrato de locación de servicios, o de una relación laboral con la víctima, o si esta le presta servicios como trabajador del hogar.

7. Si fuera cometido por personal perteneciente a las Fuerzas Armadas, Policía Nacional del Perú, Serenazgo, Policía Municipal o vigilancia privada, o cualquier funcionario o servidor público, valiéndose del ejercicio de sus funciones o como consecuencia de ellas.

8. Si el agente tiene conocimiento de ser portador de una enfermedad de transmisión sexual grave.

9. Si el agente, a sabiendas, comete la violación sexual en presencia de cualquier niña, niño o adolescente.

10. Si la víctima se encuentra en estado de gestación.

11. Si la víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años de edad, es adulto mayor o sufre de discapacidad, física o sensorial, y el agente se aprovecha de dicha condición.

12. Si la víctima es mujer y es agraviada por su condición de tal en cualquiera de los contextos previstos en el primer párrafo del artículo 108-B.

13. Si el agente actúa en estado de ebriedad, con presencia de alcohol en la sangre en proporción mayor de 0.5 gramos-litro, o bajo el efecto de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o sintéticas que pudiera alterar su conciencia."

<sup>18</sup> Código Penal Peruano vigente

"Artículo 171.- Violación de persona en estado de inconsciencia o en la imposibilidad de resistir

El que tiene acceso carnal con una persona por vía vaginal, anal o bucal, o realiza cualquier otro acto análogo con la introducción de un objeto o parte del cuerpo por alguna de las dos primeras vías, después de haberla puesto en estado de inconsciencia o en la imposibilidad de resistir, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de veinte ni mayor de veintiséis años."

<sup>19</sup> Código Penal Peruano vigente

"Artículo 172.- Violación de persona en incapacidad de dar su libre consentimiento

El que tiene acceso carnal con una persona por vía vaginal, anal o bucal o realiza cualquier otro acto análogo con la introducción de un objeto o parte del cuerpo por alguna de las dos primeras vías, conociendo que está impedida de dar su libre consentimiento por sufrir de anomalía psíquica, grave alteración de la conciencia, retardo mental o que se encuentra en incapacidad de resistir, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de veinte ni mayor de veintiséis años."

<sup>20</sup> Código Penal Peruano vigente

"Artículo 176.- Tocamientos, actos de connotación sexual o actos libidinosos sin consentimiento

El que sin propósito de tener acceso carnal regulado por el artículo 170, realiza sobre una persona, sin su libre consentimiento, tocamientos, actos de connotación sexual o actos libidinosos, en sus partes íntimas o en cualquier parte de su cuerpo será reprimido con pena privativa de libertad no menor de tres ni mayor de seis años.

Si el agente realiza la conducta descrita en el primer párrafo, mediante amenaza, violencia, o aprovechándose de un entorno de coacción o de cualquier otro que impida a la víctima dar su libre consentimiento, o valiéndose de cualquiera de estos medios obliga a la víctima a realizarlos sobre el agente, sobre sí misma o sobre tercero, la pena privativa de libertad será no menor de seis ni mayor de nueve años.

En cualquiera de los casos previstos en el primer y segundo párrafos, la pena privativa de libertad se incrementa en cinco años en los extremos mínimo y máximo, si la víctima es mayor de catorce y menor de dieciocho años."

<sup>21</sup> Código Penal Peruano vigente

"Artículo 176-B.- Acoso sexual

El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36.

Igual pena se aplica a quien realiza la misma conducta valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación o cualquier otro medio tecnológico.

La pena privativa de la libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36, si concurre alguna de las circunstancias agravantes:

1. La víctima es persona adulta mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.

2. La víctima y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

sexual<sup>22</sup>; esto porque los tipos penales que se regulan en cada uno de los artículos mencionados usualmente también se configuran como actos de hostigamiento sexual en el trabajo.

### 2.1.2 *El bien jurídico protegido*

El artículo IV del Título Preliminar del Código Penal vigente hace referencia al principio de lesividad<sup>23</sup>, señalando para ello que la pena requiere indudablemente de la lesión o puesta en peligro de bienes jurídicos tutelados por la ley.

No obstante, para entender la aplicación de dicho principio resulta importante abordar previamente cuál es la función del Derecho Penal, qué se entiende por bien jurídico y si, en efecto, el Derecho Penal tutela todos aquellos valores trascendentes para la convivencia humana. Ello en la medida en que comprender el alcance de dicha protección permite determinar también el valor protegido en los delitos sexuales y el grado de intervención penal que corresponde aplicar para cada uno de ellos.

Al respecto, en la ciencia jurídica penal existe una serie teorías sobre la función del Derecho Penal, sin embargo, a efectos de este estudio se tomará en consideración la alternativa que propone Bernardo Feijóo Sánchez (2013), es decir, la protección de bienes mediante la estabilización normativa, la cual se alimenta de elementos de la teoría del funcionalismo normativo-sistémico de Günther Jakobs y la corriente del funcionalismo teleológico-valorativo o también conocido como moderado de Claus Roxin.

De manera general, y conforme a lo indicado por Estuardo L. Montero Cruz (2008), por un lado, la teoría funcional jakobsiana considera que la misión del Derecho Penal es la confirmación de la entidad social. Esto se puede explicar partiendo de la definición que da el autor para el concepto de “persona”. Así, primero, menciona que la diferencia entre un

---

3. La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.

4. La víctima se encuentra en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.

5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.

6. La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años.”

<sup>22</sup> Código Penal Peruano vigente

"Artículo 176-C.- Chantaje sexual

El que amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36.

La pena privativa de libertad será no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36, si para la ejecución del delito el agente amenaza a la víctima con la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual en los que esta aparece o participa."

<sup>23</sup> Código Penal Peruano vigente

Título Preliminar

Principio de Lesividad

Artículo IV.- La pena, necesariamente, precisa de la lesión o puesta en peligro de bienes jurídicos tutelados por la ley.

individuo y una persona es que el primero es un producto de la naturaleza mientras que el segundo concepto hace referencia a aquel individuo que se ha insertado a la convivencia social, tiene derechos y deberes que cumplir y por tanto debe propiciar el respeto a sí mismo y a los demás como personas de Derecho. En otras palabras, la persona debe cumplir con las expectativas normativas instauradas en la sociedad.

En base a lo desarrollado por de Estuardo L. Montero Cruz (2008) se puede indicar que el delito no es por tanto una lesión a bienes, sino la defraudación de las expectativas determinadas en la sociedad; y, más bien, el papel de la pena en este caso consiste en reestablecer dicha norma. Con lo cual, la aplicación de la pena más que estar direccionada al infractor, está prevista para comunicar y dar seguridad a los demás integrantes de la colectividad que sus expectativas pueden reestablecerse pese al error en el que incurre alguien por su actuar.

Por otra parte, Claus Roxin, plantea que debe existir una unidad sistemática entre el Derecho Penal y la Política Criminal. Así, desarrolla que la función del Derecho penal es proporcionar soluciones que efectivamente atiendan los problemas de la realidad en la convivencia social<sup>24</sup>.

Conforme a ello, atendiendo a que el delito siempre estará presente en la sociedad debido a que este nace de la propia naturaleza humana, propone que, la dogmática jurídico penal no se limite a una lógica abstracta, sino que debe evaluar dinámicamente los efectos de las normas penales en la sociedad, de tal manera que puedan determinarse cuales son las medidas, distintas a la pena, que realmente sirvan como instrumentos adecuados contra la criminalidad.

Conforme a lo anterior, la concepción de bien jurídico debe entenderse a partir de los fines del Derecho Penal y su función dentro de la sociedad. En ese sentido, un bien jurídico es todo aquello que tiene un valor o interés social para la realización de la persona, como también, del orden social. Por lo que, la lesión o puesta en peligro de estos bienes configura el fundamento del injusto penal.

En ese sentido, partiendo de la unificación de ambas perspectivas, como propone Bernardo Feijóo Sánchez (2013), el bien jurídico se entiende como un interés esencial reconocido por el ordenamiento jurídico, en tanto valor que se considera digno de protección penal. Este concepto justifica, pero también limita el *ius puniendi*.

Ahora bien, en línea con lo que indica Villegas Paiva (2021) la tutela de un bien jurídico a través del ordenamiento penal solo se justifica cuando las conductas revisten una gravedad tal

---

<sup>24</sup> Arias Eibe, M. J. (2006). Funcionalismo penal moderado o teleológico-valorativo versus funcionalismo normativo o radical. *Doxa, Cuadernos de Filosofía del Derecho*, (29), 439-453. <https://rua.ua.es/server/api/core/bitstreams/8089a4ed-d792-475f-90b1-cee2a7b89e66/content>

que lo lesionan o ponen en peligro. Ello reafirma los principios de intervención mínima y de subsidiariedad propios del Derecho Penal, por los que actúa únicamente como ultima ratio para la protección de bienes jurídicos cuya afectación no pueda ser prevenida o reparada por otros mecanismos del ordenamiento jurídico.

En cuanto a la constitucionalidad del bien jurídico penalmente protegido, es importante hacer referencia al fundamento 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional contenida en el Expediente No. 0014-2006-PI/TC a través del cual indica:

Ahora bien, desde una perspectiva constitucional la delimitación de una conducta como antijurídica, es decir, aquella cuya comisión pueda dar lugar a una privación o restricción de la libertad personal, sólo será constitucionalmente válida si tiene como propósito la protección de bienes jurídicos constitucionalmente relevantes (principio de lesividad). Como resulta evidente, sólo la defensa de un valor o un interés constitucionalmente relevante podría justificar la restricción en el ejercicio de un derecho fundamental. “Por relevancia constitucional no ha de entenderse que el bien haya de estar concreta y explícitamente proclamado por la Norma Fundamental. Eso sí, habría de suponer una negación de las competencias propias del legislador ordinario. La Constitución contiene un sistema de valores compuesto por los derechos fundamentales, los derechos de los ciudadanos, aquellos que son necesarios y convenientes para hacer efectivos los fundamentales y los que simplemente se desprenden como desarrollo de aquellos. Por otra parte la interpretación que se realice de la Norma Fundamental no ha de ser estática sino dinámica; esto es adecuada a los cambios sociales y de cualquier otra índole que se vayan produciendo. De esta manera puede decirse que el derecho penal desarrolla, tutelándolos, los valores proclamados en la Constitución y los que de ella emanan; puede decirse, en fin, que detrás de cada precepto penal debe haber un valor con relevancia constitucional<sup>25</sup>.

Como se advierte, este pronunciamiento sostiene que el bien jurídico debe ser constitucionalmente relevante. Si bien coincidimos con dicha premisa, también consideramos que resulta excesivamente restrictiva, pues, en efecto, la relevancia constitucional constituye solo un indicio de la importancia del bien, mas no una justificación suficiente para la aplicación de la norma penal. La intervención del Derecho Penal requiere, además, que la conducta —por su lesividad como indicaría Castillo Alva (2004)— ponga efectivamente en peligro dicho bien esencial para la vida social, y que dicha afectación, por su gravedad, solo pueda ser atendida

---

<sup>25</sup> Carbonell Mateu. Derecho Penal: concepto y principios constitucionales. Valencia: Tirant lo blanch, 1999, p. 37.

mediante la respuesta penal a través del ordenamiento jurídico-penal y no por otras ramas del Derecho, como la civil o administrativa.

Lo anterior lleva a concluir, por tanto, que la afectación de un bien jurídico penalmente relevante justifica la aplicación del Derecho Penal, en tanto, el hecho resulta merecedor de una pena. Dicha sanción no solo cumple una función retributiva, sino también protectora y preventiva, pues su imposición se torna necesaria cuando el bien lesionado no puede ser reparado ni tutelado eficazmente por otros medios jurídicos.

En consecuencia, la respuesta penal solo será legítima cuando la gravedad de la conducta haga indispensable una intervención que exceda las posibilidades de otras ramas del Derecho, y cuando dicha intervención resulte realmente eficaz para restablecer la vigencia del bien jurídico afectado. No basta con que la conducta sea penalmente reprochable o “merecedora de pena”, sino que deba aplicarse la misma para garantizar una tutela efectiva del bien protegido.

De este modo, de acuerdo a lo indicado por Villegas Paiva (2021) cuando una conducta se presenta como socialmente reprochable o perjudicial, pero no incide de manera directa en las condiciones esenciales de participación del individuo en la vida social, la intervención penal carece de justificación.

Este planteamiento se vincula estrechamente con el objeto de estudio del presente trabajo, en la medida en que las conductas calificadas como hostigamiento sexual laboral, si bien pueden afectar bienes jurídicos que también son tutelados por los delitos sexuales, cuentan en el ordenamiento jurídico peruano con un cauce laboral *sui generis* —como se verá más adelante—idóneo para su tratamiento. Dicha vía resulta suficientemente efectiva e idónea no solo por la protección inmediata que ofrece a la víctima, sino también por la celeridad que exige en la atención de hechos que requieren una respuesta urgente en el ámbito laboral, permitiendo además la imposición de medidas disciplinarias cuando la investigación concluya la existencia del comportamiento denunciado. Sin embargo, ello no excluye la posibilidad de acudir a la vía penal en aquellos supuestos en los que la conducta alcance una gravedad tal que, no solo se requiera una sanción laboral para la persona denunciada, sino que sea considerado como un ilícito penal.

Así, de manera más concreta, resulta importante precisar cuáles son aquellos bienes jurídicos protegidos en los delitos sexuales, y que, por supuesto, también resultan protegidos desde el ámbito laboral cuando hablamos de la configuración de manifestaciones del hostigamiento sexual laboral.

El Acuerdo Plenario No. 4-2008/CJ-116 emitido con fecha 18 de julio de 2008 precisa que existen dos bienes jurídicos a considerar, primero, la libertad sexual, la cual define como la capacidad legalmente reconocida que tiene una persona para autodeterminarse en el ámbito de su sexualidad; y, por otro lado, la indemnidad sexual, la que se entiende como la preservación de la sexualidad de una persona cuando no está en condiciones de decidir sobre su actividad sexual, como lo son los menores de edad e incapaces.

En la misma línea, el Acuerdo Plenario No. 01-2012/CJ-116, de fecha 26 de marzo de 2012, establece que:

La libertad sexual tiene como objeto de tutela penal, a las facultades o capacidades de la persona de determinarse espontáneamente en el ámbito de la sexualidad, ésta se configura como concreción de la “libertad personal”, automatizada a partir de la esfera social en el que se desenvuelven los propios comportamientos sexuales [TOMÁS GALVEZZ VILLEGAS y WALTER DELGADO TOVAR: Derecho penal- Parte Especial, Tomo II, Primera Edición, JURISTA Editores, Lima, 2011, páginas 383/385/451].

Y, por otro lado, sostiene que la indemnidad sexual está vinculada a:

Proteger y garantizar el desarrollo normal en el ámbito sexual de quienes aún no han alcanzado el grado de madurez suficiente. Para ello, como sucede en el caso de menores, así como con la protección de quienes, debido a anomalías psíquicas, carecen a priori de plena capacidad para llegar a tomar conciencia del alcance del significado de una relación sexual [RAMIRO SALINAS SICCHA: Derecho Penal-Parte Especial, Volumen II, Cuarta Edición, Editorial Grijley, Lima 2010, páginas 645/650]. Los menos, no tienen la capacidad física ni psíquica para ejercer su derecho a orientar y decidir sobre su vida y libertad sexual, y por ello no están en condiciones de ejercer una autodeterminación capaz de comprometer válidamente su comportamiento sexual, en tal sentido, las normas y la doctrina nacional y comparada, consideran que la “indemnidad sexual” es el objeto fundamental de tutela penal respecto a los referidos menores de edad. (...).

Ahora bien, en el año 2018, a través de la Ley que realiza cambios en el Código Penal y el Código de Ejecución Penal para fortalecer la prevención y sanción de los delitos contra la libertad e indemnidad sexuales, Ley No. 30838, se modificó el tipo penal base de los delitos de violación sexual, así se incorporó que el delito de violación sexual, tipificado en el artículo 170 del Código Penal, también podía producirse por el aprovechamiento de un entorno de coacción o de cualquier otro entorno que impida a la persona dar su libre consentimiento.

Esta modificación resulta importante no solo porque incorpora una modalidad real y común en la que este delito se configura, sino también porque incluye el término “consentimiento”, el cual resulta ser un elemento primordial para evaluar si en efecto se ha producido alguna afectación a dicho derecho.

Conforme al artículo 61 del Reglamento de la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado mediante Decreto Supremo No. 009-2016-MIMP se establece una serie de reglas que deben tomarse en cuenta al momento de evaluar si es que una persona manifestó adecuadamente su voluntad de participar en determinada acción sexual:

61.1. El consentimiento no puede inferirse de ninguna palabra o conducta de la víctima cuando la fuerza, amenaza de fuerza, coacción o aprovechamiento de un entorno coercitivo han disminuido su capacidad para dar un consentimiento voluntario y libre.

61.2. El consentimiento no puede inferirse de ninguna palabra o conducta de la víctima cuando ésta sea incapaz de dar un consentimiento libre.

61.3. El consentimiento no puede inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima a la supuesta violación sexual.

61.4. La credibilidad, la honorabilidad o la disponibilidad sexual de la víctima o de un testigo no pueden inferirse de la naturaleza sexual del comportamiento anterior o posterior de la víctima o de un testigo.

Estos lineamientos resultan indispensables para garantizar que los operadores de justicia no desestimen, minimicen o evalúen de manera errónea el testimonio de la víctima, ya sea por la aplicación de estereotipos o por apreciaciones subjetivas como anteriormente ocurría, conforme a lo desarrollado en este capítulo. De este modo, se asegura una valoración, objetiva, imparcial, contextualizada y libre de prejuicios; como se revisará a continuación.

## **2.2 La Valoración de la Prueba**

Habiendo hecho un repaso sobre la mirada que actualmente se tiene de los delitos sexuales y cuáles son los bienes jurídicos protegidos por las disposiciones normativas de nuestro actual Código Penal, resulta necesario enfocarnos en el aspecto procesal.

Esta necesidad se produce porque —como se verá más adelante—, nos servirá para determinar si es que los criterios de valoración de la prueba dentro de un proceso penal pueden ser reconocidos como válidos al interior de un procedimiento administrativo-laboral que busca encontrar una solución justa para los involucrados.

Actualmente, la prueba es la herramienta idónea para que las partes recurrentes acrediten los hechos que afirman frente al órgano decisor, y así, este, luego de la actuación y valoración

respectiva, pueda decantar su convicción respecto de los hechos que una de las partes alega como ciertos; para lo cual, además, este órgano deberá tener en consideración las reglas y principios generales que sirven a todas las etapas del proceso para evitar que su decisión sea arbitraria o injustificada.

Si se hace referencia al recuento histórico elaborado por Pedro M. Martínez Letona (2018), se puede encontrar que, la prueba procesal no siempre tuvo la concepción o valoración que se le da ahora. Así, encontramos que en la Edad Antigua la prueba era generalmente oral y estaba constituida por el silogismo entinema y la inducción. Los medios de prueba que se practicaban eran el testimonio, los documento y el juramento. Posteriormente, en el Imperio Romano, el juez representaba al Estado al momento de administrar justicia.; esto quiere decir, que se le dotó de mayores facultades para que decida a cuál de ellas correspondía la carga de la prueba; y, el medio de prueba que se utilizó con mayor frecuencia fue el documento. En la Edad Media, la prueba tenía incidencia directa en la determinación de la sentencia, y era una actividad desarrollada únicamente por las partes involucradas. Cabe precisar que en esta etapa predominó el derecho germano.

Por otro lado, conforme a lo indicado por Davis Echeandía (como se citó en Pedro M. Martínez Letona, 2018), en lo referente a la definición del acto de “probar” en el ámbito procesal indicaba:

Probar es aportar al proceso, por los medios y procedimientos aceptados en la ley, los motivos o las razones que produzcan el convencimiento o la certeza del juez sobre los hechos.

Prueba (en particular) es todo motivo o razón aportado al proceso por los medios y procedimientos aceptados en la ley, para llevarle al juez el convencimiento o la certeza sobre los hechos.

Y se dice que existe prueba suficiente en el proceso, cuando en él aparece un conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto de los hechos sobre los cuales debe proferir su decisión, obtenidos por los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza.

### **2.2.1 *El acto de probar como derecho reconocido a toda persona***

Como se ha indicado en el punto anterior, es en el proceso en el que las partes deben presentar no solo argumentos sino también medios de prueba idóneos que fundamenten los hechos que exponen frente al juez, a efectos de que este último tome una decisión.

Para este estudio, la exposición de medios de prueba o el acto de probar de los involucrados no solo se configura como una facultad procesal reconocida en los juicios, sino

que forma parte —junto a otros derechos y garantías— del contenido del derecho al debido proceso reconocido en la Constitución Política del Perú. Como parte de aquellos derechos conexos encontramos, por ejemplo: el derecho a la tutela procesal efectiva, el derecho a la presunción de inocencia, el derecho de defensa, y el derecho a obtener una decisión debidamente fundamentada.

De manera preliminar y antes de desarrollar la relación entre el acto de probar y los derechos indicados es necesario hacer referencia a que el Tribunal Constitucional a través del Expediente No. 02485-2018-PHC/TC desarrolla que el ejercicio de la defensa es un derecho transversal a todo proceso y que no puede ser concebido sin hacer referencia al debido proceso:

Este Tribunal Constitucional tiene dicho que la observancia y respeto del derecho de defensa es consustancial a la idea de un proceso debido, propio de una democracia constitucional, que tiene en el respeto de la dignidad humana al primero de sus valores. Por su propia naturaleza, el derecho de defensa es un derecho que atraviesa transversalmente todo proceso judicial, cualquier sea su materia. Este derecho garantiza que un justiciable no quede en estado de indefensión en la determinación de sus derechos y obligaciones de orden penal, civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter, como se expresa en el artículo 8° de la Convención Americana de Derechos Humanos (3-2005-PI, fund 157).

En línea con lo anterior, el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 del Expediente No. 6712-2005-HC/TC refiere que el derecho a probar se encuentra estrechamente vinculado al derecho a la defensa y al debido proceso, por lo siguiente:

Existe un derecho constitucional a probar, aunque no autónomo, que se encuentra orientado por los fines propios de la observancia o tutela del derecho al debido proceso. Constituye un derecho básico de los justiciables de producir la prueba relacionada con los hechos que configuran su pretensión o su defensa. Según este derecho, las partes o un tercero legitimado en un proceso o procedimiento, tienen el derecho a producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa. Así, por ejemplo, el artículo 188° del Código Procesal Civil establece que los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez respecto de los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones. Se trata de un derecho complejo que está compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados

de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable puede comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado.

En el mismo documento, este órgano desarrolla en el fundamento 13 que el acto de probar es una manifestación del derecho a la tutela procesal efectiva, así señala que:

En este esquema, una de las garantías que asiste a las partes del proceso es la de presentar los medios probatorios necesarios que posibiliten crear la convicción en el juzgador de que sus argumentos son los correctos. De esta manera, si no se autoriza la presentación oportuna de pruebas a los justiciables, ¿se podrá considerar amparada la tutela procesal efectiva? Todo hace indicar que ello sería imposible. Sólo con los medios probatorios necesarios, el juzgador podrá sentenciar adecuadamente. Por ello, la ligazón entre prueba y tutela procesal efectiva es ineluctable: la primera constituye un derecho-regla de la segunda; una verdadera garantía de su ejercicio.

También se hace mención en el fundamento 14 sobre la relación que existe entre el derecho a probar y la presunción de inocencia:

Sin embargo, el reconocimiento del derecho a la prueba en la normatividad es restringido, y se le relaciona casi exclusivamente con la presunción, de inocencia. Por eso, normalmente aparece bajo la fórmula siguiente: “la persona se considera inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad.

Éste es el enunciado utilizado en el artículo 2º, inciso 24, acápite e, de la Constitución, que reproduce lo estipulado por el artículo XXVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y en cierta forma, lo prescrito en los artículos 11º, inciso 1, de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 14º, inciso 2, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y 8º, inciso 2, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Aún así, es menester considerar que el derecho a la prueba apareja la posibilidad de postular, dentro de los límites y alcances que la ley reconocer, los medios probatorios para justificar los argumentos que el justiciable esgrime a su favor.

Como resulta evidente de los pronunciamientos anteriormente citados, el derecho a probar o el derecho a la prueba se encuentra constitucionalmente protegido; no obstante, también presenta determinados límites conforme a lo indicado en el fundamento 4 de la Sentencia del Tribunal Constitucional contenida en el Expediente No. 4831-2005-PHC/TC:

Sin embargo, como todo derecho fundamental, el derecho a la prueba también está sujeto a restricciones o limitaciones, derivadas tanto de la necesidad de que sean armonizados con otros derechos o bienes constitucionales —*límites extrínsecos*—, como de la propia naturaleza del derecho en cuestión —*límites intrínsecos*—.

El contenido del derecho a probar considera ciertas acciones o ámbitos que provienen de la doctrina nacional y extranjera; así, Talavera Elguera (2009) demuestra que, si bien Reynaldo Bustamante Alarcón y Jordi Ferrer Beltrán no coinciden exactamente en la descripción del contenido de este derecho, las acepciones que proponen se encuentran relacionadas. Por una parte, el primer autor manifiesta que el contenido del derecho a la prueba se encuentra conformado por el derecho a: (i) ofrecer medios probatorios que demuestren los hechos que se declaren, admitir los medios probatorios ofrecidos, (iii) que se actúen adecuadamente todos los medios de prueba (incluidos los de oficio), (iv) que se asegure la producción o conservación a través de una actuación adecuada y anticipada de estos; y, (v) que se valoren adecuada y motivadamente; mientras que el segundo argumenta que los elementos definitorios de este derecho se componen del derecho a (i) utilizar todas las pruebas que se encuentren disponibles, (ii) el derecho a que las pruebas se practiquen en el proceso, (iii) a una valoración racional de las pruebas y la obligación de motivar las decisiones judiciales.

Hasta el momento, si bien es cierto que se ha hablado de manera extendida sobre del acto de probar como derecho-garantía, este también debe cumplir ciertas directrices-principios para que los elementos que proporcione sean adecuadamente aportados y admitidos en un proceso.

Así, Pedro A. Martínez Letona (2018) comenta que en el sistema penal peruano no existen limitaciones respecto a la presentación de pruebas siempre que estas cuenten con pertinencia, utilidad, conducencia y sobre licitud. Siendo ello así, se admiten las pruebas típicas y las atípicas.

En el mismo sentido, y de manera más extendida, Talavera Elguera (2009) nos comenta que existen seis (6) principios que deben atenderse en caso las partes —en las oportunidades que corresponden— deseen presentar algún medio probatorio que fundamente los hechos que narra, conforme se expone a continuación:

**2.2.1.1 Principio de libertad de prueba.** Nuestro ordenamiento refiere en el artículo 157 del Nuevo Código Procesal Penal que las partes pueden utilizar cualquier medio de prueba

permitido por la Ley, siempre que no vulneren los derechos y garantías de la persona; así como, las facultades de los sujetos procesales reconocidas por la Ley.

Como se observa, cualquier medio de prueba es válido siempre que reconozca los puntos antes indicados.

**2.2.1.2 Principio de pertinencia.** En el Título Preliminar del Nuevo Código Procesal Penal, específicamente en el Artículo IX relativo al Derecho de Defensa, se detalla que toda persona tiene derecho a utilizar medios de prueba pertinentes.

En el mismo sentido, en el literal b) del punto 5 del artículo 352 se establece que la admisión de los medios de prueba ofrecidos requiere que el acto probatorio propuesto sea pertinente, además de conducente y útil; tal como se menciona en el artículo 155 de dicho cuerpo normativo.

La pertinencia es la adecuación que debe existir entre el hecho que se quiere probar y la prueba presentada; de igual manera nos podemos referir a ella como la relación lógico-jurídica que existe entre el medio de prueba y los hechos o alguno de estos que son objeto de prueba.

**2.2.1.3 Principio de conducencia.** En el literal anterior ya se ha mencionado que la prueba además de pertinente debe ser conducente.

Al respecto, la conducencia es aquella idoneidad que debe tener una prueba para que así pueda demostrar determinado hecho; en términos más sencillos, y como lo indica Pedro A. Martínez Letona (2018), es una comparación que se realiza entre el medio probatorio y la ley, a fin de saber, si el hecho se puede o no demostrar en el proceso con el empleo de ese medio probatorio.

**2.2.1.4 Principio de utilidad.** La utilidad de los medios de prueba se determinará conforme a la claridad y aptitud que la prueba tiene respecto de los hechos materia del proceso.

En el fundamento 12 de la Sentencia No. 1014-2007-PHC/TC se precisa que este principio es una:

Característica que vincula directamente a la prueba con el hecho presuntamente delictivo que se habría cometido, pues con esta característica se verificará la utilidad de la prueba siempre y cuando ésta produzca certeza judicial para la resolución o aportación a la resolución del caso concreto.

Cabe resaltar que, el numeral 2 del artículo 155 del Código Procesal penal se manifiesta que el Juez limitará los medios de prueba cuando resulten manifiestamente sobreabundantes o de imposible consecución.

**2.2.1.5 Principio de licitud.** Este principio se refiere principalmente a la forma en que se obtiene la prueba. Si el medio probatorio ha sido obtenido de manera ilícita, no podrá ser admitido, y consecuentemente, actuado en el proceso.

Lo anteriormente indicado se encuentra estrechamente vinculado con lo desarrollado en el Título Preliminar del Código Procesal Penal, en cuyo artículo VIII expresa que los será valorado aquel medio de prueba que fue obtenido e incorporado al proceso mediante un procedimiento constitucionalmente legítimo. Asimismo, no tendrán efecto legal las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, con violación del contenido esencial de los derechos fundamentales de la persona.

En nuestra jurisprudencia, encontramos que la prueba ilícita se define como aquella en cuya obtención o actuación se lesionan derechos fundamentales o se viola la legalidad procesal, de modo que la misma deviene procesalmente inefectiva e inutilizable<sup>26</sup>.

**2.2.1.6 Principio de necesidad.** Según Devis Echeandía (citado en Pedro A. Martínez Letona, 2018) este principio se refiere a la necesidad de que los hechos sobre los cuales debe fundarse la decisión judicial estén demostrados con pruebas aportadas al proceso por cualquier de los interesados o por el juez, si este tiene facultades, sin que dicho funcionario pueda suplirlas con el conocimiento personal o privado que tenga sobre ellos, porque sería desconocer la publicidad y la contradicción indispensable para la validez de todo medio probatorio.

En la misma línea, para Jauchen (citado en Talavera Elguera, 2009), este principio se enuncia como la necesidad de que todo hecho que constituye el objeto del proceso debe ser corroborado solo mediante pruebas introducidas legalmente al mismo, con independencia del conocimiento que de tales hechos tenga el órgano jurisdiccional.

Una excepción a este principio son las convenciones probatorias, las cuales son acuerdos celebrados entre las partes involucradas en el proceso a efectos de tener por probado cierto hecho y a determinar los medios de prueba que serán utilizados para corroborar ciertos hechos; conforme a lo establecido en el numeral 6 del artículo 352 del Código Procesal Penal.

Así, atendiendo a todo lo anterior, resulta pertinente concluir que, el ejercer el acto de probar no solo es una herramienta que permite a los involucrados participar en un proceso, sino que realmente es uno de los derechos importantes e inherentes que tiene una persona para defender su postura o los hechos que alega; siempre que —claro está— la prueba puesta a disposición cumpla con las características reconocidas en nuestro ordenamiento jurídico.

---

<sup>26</sup> Fundamento 3 de la Sentencia recaída en el Expediente No. 2053-2003-HC/TC

Este derecho adquiere especial relevancia en el proceso penal, en la medida en que no solo se encuentra comprometido el adecuado ejercicio del derecho de defensa y de las demás garantías procesales, sino que la forma en que se ofrezcan, admitan y actúen los medios probatorios resulta determinante para limitar el poder punitivo del Estado. De ello, además, dependerá evitar vulneraciones al derecho a la libertad y a otros derechos fundamentales que puedan verse afectados en cada caso concreto.

### ***2.2.2 Qué se entiende por valoración de la prueba***

En atención a que el objetivo de la prueba es la averiguación de la verdad, es necesario que esta sea actuada para que, conforme a ello, el juez pueda decidir sobre la adopción de determinada hipótesis por sobre otra; y, a partir de ello, fundamentar su decisión.

Por supuesto, y según lo postulado por Gonzalez (citado en Pedro A. Martínez Letona, 2018) cuando hablamos de averiguar la verdad no nos estamos refiriendo a una verdad absoluta, sino a aquella con un grado de probabilidad suficientemente razonable.

Claramente, y como lo desarrolla Ferrer Beltrán (2023), además de la averiguación de la verdad como propósito institucional de la prueba, existirán en el proceso otros objetivos propios del mismo como lo son la protección de derechos fundamentales u otros derechos procesales; no obstante, la ponderación de estos dependerá de la etapa o momento de la actividad probatoria en el que nos encontremos. Por consiguiente, en lo que se refiere al momento de la valoración de la prueba, el objetivo principal que predominará siempre será el de la averiguación de la verdad.

Ahora bien, y como se ha explicado en el apartado precedente, para poder llegar al objetivo de averiguar la verdad a la que se hace referencia, es necesario primero que las pruebas sean debidamente aportadas y admitidas en el proceso, para luego llevar a cabo la valoración de estas.

Cuando se habla de la valoración de las pruebas, será necesario precisar si nos encontramos frente a un sistema jurídico de prueba tasada o legal; o, a uno de libre valoración de la prueba; ambos serán explicados posteriormente. Sin embargo, en caso nos encontremos en el segundo escenario, es importante hacer referencia a que, cuando no hay reglas que establecen un valor probatorio determinado, el juez tiene “la libertad” para razonar de cierta manera, sin que ello sea considerado como una arbitrariedad o subjetividad, pues debe estar orientada conforme a determinados estándares de racionalidad y lógica.

### 2.2.3 *Sistemas de valoración de la prueba*

Los sistemas de valoración de la prueba más representativos son: (i) el sistema de prueba legal o tasada, y (ii) el sistema de libre convicción conformado por: la íntima convicción; y, (iii) la libre convicción o sana crítica.

En cuanto al primero de ello, el sistema de prueba legal o tasada se caracteriza por establecer la lista de medios probatorios que se pueden utilizar; y, confiere a cada uno de ellos un valor prefijado que será considerado por el juez al momento de valorar la prueba.

La razón por la cual se aplicó este sistema de valoración de la prueba atendió a la necesidad de evitar que los órganos decisores continuaran emitiendo decisiones arbitrarias y carentes de fundamento respecto de la postura tomada durante un proceso.

Como señala Varela (citado por Talavera Elguera, 2009) el sistema de la prueba tasada, al menos en la época moderna, fue impuesto como una reacción contra fallos descalificantes debido a la arbitrariedad que ostentaban y para poner remedio a tal situación. También constituyó un medio de civilizar la administración de justicia frente a la existencia de jueces ignorantes o arbitrarios.

Así también Gascón (citado en Pedro A. Martínez Letona, 2018) menciona que el modelo de la prueba tasada o de la prueba legal repara en la existencia de determinadas reglas de valoración previstas en la ley o en otra disposición jurídica que fijan al juez cuando y en qué medida debe considerarse un enunciado fáctico como probado, al margen de si se encuentra convencido del mismo.

También existió un sistema de libre apreciación de la prueba o también llamado “apreciación en conciencia” o de “íntima convicción”, por el que no existían reglas legales de valoración de la prueba, lo cual daba cabida a que el juez sea libre para determinar, en base a su propio conocimiento y experiencia, la existencia o no de un hecho.

Como lo indica Ferrer Beltrán (2023), el principio de libre valoración de la prueba, o de íntima convicción, surgió como una reacción frente al sistema de prueba tasada, no se entendió meramente como una liberación de las reglas legales de valoración, sino como la liberación de toda regla, incluidas las de la lógica o las leyes científicas.

Según Taruffo (citado por Pedro A. Martínez Letona, 2018), en este sistema no se aplicaba un criterio determinado de racionalidad, sino que la valoración de la prueba y la decisión sobre los hechos las sustrae de cualquier esquema de racionalidad, ya sea lógica, científica o de sentido común para dar pie a una discrecionalidad judicial incontrolada.

Como respuesta a la innegable falencia que tenía este sistema, esto es, que no se exigiera una justificación o fundamentación al momento en el que el juez dictaminara un fallo; surgió el

tercer sistema por el que nuestro ordenamiento jurídico actual se rige, y es el de libre convicción o sana crítica.

El tercer sistema exige que la valoración de la prueba sea racional; es decir, que el juez en el ejercicio de su libertad de convencimiento tenga como límite ciertas reglas y criterios generales.

El hecho de que se exija que el juez tenga en consideración ciertos límites, obliga a que este emita una decisión motivada en la cual explique los criterios que fueron considerados para llegar a dicho resultado, además de —como indica Talavera Elguera (2019)— demostrar el nexo racional entre las afirmaciones o negaciones a las que se llega, así como los elementos de prueba utilizados para alcanzarlas.

Conforme a lo anterior, las partes podrán ofrecer los medios probatorios que consideren útiles y pertinentes para sustentar los hechos que refieren; no obstante, el juez a basándose en criterios objetivos como son, por ejemplo, las máximas de las experiencias, determinará si es que la prueba ofrecida en efecto produce la convicción necesaria.

Como se mencionaba, existen ciertos aspectos objetivos que de acuerdo al Código Procesal Penal —específicamente los indicados en el numeral 2 del artículo 393— deben tomarse en cuenta al momento de que el juez valore la prueba ofrecida; estos son: (i) los principios de la lógica, (ii) las máximas de la experiencia; y, (iii) los conocimientos científicos.

Conforme lo explicado por Talavera Elguera (2019), los principios de la lógica son aquellos que permitirán determinar si el argumento emitido por el juez o el órgano decisor es correcto de acuerdo a las leyes del pensamiento. De hecho, el Tribunal Constitucional en el fundamento 12 de la Sentencia emitida en el Expediente No. 0090-2004-AA/TC menciona que:

Por lo mismo, las determinaciones administrativas que se fundamentan en la satisfacción del interés público son también decisiones jurídicas, cuya validez corresponde a su concordancia con el ordenamiento jurídico. En ese orden de ideas, tales decisiones, incluso cuando la ley las configure como “discrecionales”, no pueden ser “arbitrarias”, por cuanto son sucesivamente “jurídicas” y, por lo tanto, sometidas a las denominadas reglas de la “crítica racional.

Al respecto, son cuatro (4) principios que Talavera Elguera (2019) considera al interior de este concepto:

- El principio de identidad: Implica que los conceptos jurídicos utilizados mantengan su significado durante la argumentación, evitando alteraciones que puedan devenir en contradicciones o arbitrariedades.

- El principio de contradicción: Hace referencia a que no se puede afirmar ni negar un hecho, aplicación de una norma o criterio al mismo tiempo.
- El principio del tercero excluido: Consiste en argumentar que, de dos enunciados opuestos entre sí, uno de ellos es verdadero y otro es falso.
- El principio de verificabilidad o razón suficiente: Desarrolla que, no se puede tener por verdadera una proposición si es que no se cuentan con fundamentos suficientes que la respalden, es decir, con razones comprobables y objetivas que demuestren ello.

Por otro lado, se cuenta con las máximas de la experiencia, las cuales podrían ser definidas como conclusiones o reglas generales obtenidas de la observación o evaluación de determinados hechos o situaciones; las cuales son utilizadas por el juez como un criterio para sustentar el razonamiento que realiza sobre cierto caso concreto.

De igual manera, Stein (citado por Talavera Elguera, 2019) conceptualiza este criterio de la siguiente manera:

Juicios hipotéticos de contenido general, desligados de los hechos concretos que se juzgan en el proceso, procedentes de la experiencia, pero independientes de los casos particulares de cuya observación se han inducido y que, por encima de esos casos, pretenden tener validez para otros nuevos.

El contenido de las máximas de la experiencia, conforme a lo indicado por Garcimartin Montero (citado por Talavera Elguera, 2019) es muy amplio y puede abarcar cualquier ámbito del saber —desde la vida común hasta el arte— siendo las más habituales las de tipo científico o técnico, e incluso las de contenido cultural o social.

Finalmente, otro criterio racional sobre el cual el juez puede construir su convicción sobre los hechos son las reglas de la ciencia o conocimientos científicos.

Al respecto, según menciona Talavera Elguera (2019), las exigencias de racionalidad, de controlabilidad y de justificación del razonamiento probatorio del juez, determinan que deba recurrir a la ciencia, o sea a conocimientos que se forman por fuera del Derecho y que se caracterizan por la peculiar aceptabilidad debida al hecho de que resultan de las investigaciones y búsquedas de carácter científico.

Conforme a lo anteriormente señalado, es importante advertir que si bien el apoyo empírico (criterios generales de la lógica y de la racionalidad) sirve para aportar un grado de corroboración mayor, esta nunca será concluyente como lo indica Popper (citado en Ferrer Beltrán, 2023), pero sí que puede ayudar a considerar o preferir una teoría sobre otra.

Por otro lado, es necesario hacer referencia a que el Nuevo Código Procesal Penal precisa en el artículo 393 inciso 2 que el juez penal, en primer lugar, debe examinar las pruebas de manera individual y luego conjuntamente.

Tal como lo desarrolla Talavera Elguera (2009), para el examen individual deben considerarse las siguientes acciones:

**2.2.3.1 El juicio de fiabilidad probatoria.** Esta actividad judicial consiste en que el juzgador evalúa que las pruebas aportadas en el proceso cuenten con todos los requisitos formales y materiales para ser considerado como parte del acervo proporcionado.

Por supuesto, en caso el juez considere que un medio de prueba no cumplió con los criterios legales correspondientes y por tanto determine que dicho medio de prueba no es un instrumento fiable, deberá explicar las razones que justifiquen su decisión de no considerarlo.

Así, por ejemplo, si es que el medio de prueba fue obtenido de manera ilegítima o en contravención de derechos fundamentales o cualquier garantía constitucional este no podrá ser valorado; tal como se ha establecido en el artículo VIII del Título Preliminar del Nuevo Código Procesal Penal.

**2.2.3.2 Interpretación del medio de prueba.** La Interpretación es un paso previo realizado por el juez antes de la valoración que posteriormente realizará del medio de prueba aportado.

La finalidad es que el juzgador permita determinar cuál es el significado de dicho medio probatorio y cuál es el objetivo que busca cumplir y por el cual fue proporcionado al interior del proceso. Esta actividad la realizará a través del uso de máximas de la experiencia.

**2.2.3.3 El juicio de verosimilitud.** Tal como lo precisa Carpintero Román (2011) la verosimilitud es la cualidad de lo que tiene apariencia de verdadero o verosímil; lo que nos resulta similar a la verdad. Así, explica este autor que, según Niiniluoto, el concepto de *verisimilis* o *probabilis* fue acuñada por Cicerón al traducir al latín el vocablo *pithanos*, el cual hace alusión a lo que es convincente o probable<sup>27</sup>.

En ese sentido, lo que el juez realizará en esta etapa es verificar que el resultado de la interpretación realizada de determinado medio de prueba se condiga o resulte probable con la realidad de lo ocurrido. Claramente, el resultado obtenido, incluido el criterio de análisis empleado, deberá ser debidamente justificado por el órgano decisor.

**2.2.3.4 La comparación entre los resultados probatorios y los hechos alegados.** En esta fase corresponde que el juez examine si es que los hechos alegados por las partes se

<sup>27</sup> Gabriel Carpintero Román (2011). "La verosimilitud: Popper y la racionalidad de la ciencia", *Claridades. Revista de filosofía*, n.º3, pp. 5-18.

condicen con los hechos que se consideran como probables o de cierta manera ciertos y que fueron conocidos a partir de la aportación o entrega de los medios de prueba; o, si, por el contrario, ponen en duda o debilitan la postura presentada.

Por su parte, el examen conjunto o global de las pruebas hace referencia a la esquematización que realizará el juez de todos los resultados obtenidos de cada una de las interpretaciones individuales que efectuó sobre los medios de prueba aportados durante el proceso; esto es imprescindible a efectos de que el órgano decisor pueda realizar un adecuado relato de lo acontecido en el caso concreto.

#### ***2.2.4 La relación entre el derecho a la motivación y la valoración de la prueba***

En diversos documentos que forman parte de nuestro ordenamiento jurídico se encuentra desarrollado que la motivación de las decisiones judiciales, por un lado, se considera como uno de los principios y derechos de la función jurisdiccional (artículo 139 numeral 5 de la Constitución Política del Perú) relacionado al derecho al debido proceso; y también, por otro, también es considerado como un deber (artículo 158 del Nuevo Código Procesal Penal).

Este trabajo coincide con la postura presentada por Ferrer Beltrán (2023), en la que indica que el origen de la motivación es el derecho fundamental a la prueba; esto pues, como ya se ha visto, la valoración de la prueba en el marco de un proceso judicial resulta determinante para verificar si determinado hecho ocurrió, cuáles son los medios o instrumentos que se han considerado y que sirven para sustentar ello; y, qué criterios racionales se han considerado para su examinación.

Ahora bien, dicho jurista también menciona que la motivación de las decisiones judiciales tiene dos funciones principales: la endoprocesal y otra llamada extraprocesal.

En la función endoprocesal, la motivación se configura como una garantía de que la decisión del juzgador se basa en un análisis racional de las pruebas admitidas y actuadas durante el proceso; y, que, además, dicha decisión es pasible de ser revisada por una instancia superior en caso esta sea recusada por alguna de las partes.

Por su parte, en lo que respecta al aspecto extraprocesal, la publicidad de la motivación de las sentencias constituye un elemento esencial del sistema de justicia, en tanto, permite que las decisiones judiciales sean conocidas, analizadas y evaluadas por la comunidad jurídica y la sociedad en general. Así, cuando la fundamentación de estas decisiones se hace pública permite el control sobre las mismas, evita cualquier arbitrariedad; y, es posible identificar tendencias interpretativas.

Sobre este tema, Taruffo<sup>28</sup> señala:

La realidad es que la motivación no es y no puede ser un relato de lo que ha sucedido en la mente o en el alma del juez cuando ha valorado la prueba. Las normas que exigen la motivación de la sentencia no reclaman que el juez se confiese reconstruyendo y expresando cuáles han sido los recorridos de su espíritu. Estas normas, por el contrario, le imponen justificar su decisión, exponiendo las razones en forma de argumentaciones racionalmente válidas e intersubjetivamente “correctas” y aceptables.

Por su parte, en el segundo párrafo del fundamento 2 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente No. 4348-2005-PA/TC señaló al respecto:

Como lo ha precisado este Colegiado en reiterada jurisprudencia, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, *prima facie*, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión.

Siendo ello así, resulta evidente que, el derecho de las partes a obtener una sentencia motivada no puede considerarse satisfecho si el órgano decisor no realiza una adecuada evaluación de los medios de prueba aportados al proceso. Como se ha desarrollado hasta el momento, la motivación no solo implica la exposición de normas jurídicas, sino que exige que se explique de manera racional y en base a los criterios y principios antes desarrollados la valoración que se le ha dado a cada medio probatorio de manera individual y de manera conjunta. Por lo que, a manera de conclusión la valoración de la prueba es la etapa primordial del proceso ya que permite y construye el razonamiento judicial.

---

<sup>28</sup> Taruffo, M. (2003). Algunos comentarios sobre la valoración de la prueba. *Discusiones*, 3, 81–97. <https://doi.org/10.52292/j.dsc.2003.2406>

### 2.2.5 *La valoración del testimonio de la víctima*

Como bien indica Limay Chavez<sup>29</sup>, el proceso judicial resulta ser un proceso cognoscitivo, esto quiere decir que tiene por finalidad el conocimiento de los hechos ocurridos; por lo que todas sus fases se encuentran orientadas a dicho objetivo.

En ese contexto, resulta indispensable que el juez sustente de manera suficiente la decisión que adoptará; para lo cual, además, deberá demostrar y argumentar los criterios lógicos y racionales utilizados para valorar el cauce probatorio presentado a lo largo del proceso.

No obstante, ocurre que en determinados delitos no es posible contar con un vasto acervo documentario que permita que el juez realice una evaluación conjunta de los mismos y pueda decantarse por la postura fáctica que probablemente sea la certera. Este suele ser el caso de algunos delitos sexuales.

En muchos de los delitos contra la libertad sexual, únicamente se cuenta con el testimonio de la propia víctima. En base a dichos casos —que no son menos— corresponde preguntarse si la manifestación brindada por el agraviado o agraviada realmente es suficiente para acreditar la comisión de un delito; y, en caso la respuesta se positiva a dicha interrogante, ello daría paso a preguntarse qué reglas deben observarse a efectos de considerar dicho testimonio como una prueba idónea.

Como indica Zumba-Romero (2003), en la jurisprudencia internacional se exige que exista un estándar de prueba indiciaria aplicable. Así, señala que, en el caso específico de los delitos sexuales, la prueba indiciaria se obtiene esencialmente de la declaración de la víctima, dado el contexto en el que se llevan a cabo estos delitos —sin testigos presenciales y en la clandestinidad—.

Así, es común que la Corte Interamericana de Derechos Humanos utilice este tipo de prueba como en el caso de las sentencias *Fernández Ortega y otros vs México* y *Rosendo Cantú y otro vs México* (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2010), en el que este órgano señala que “dada la naturaleza de esta forma de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho”.

No obstante, independientemente de que la declaración de la víctima se considerada como prueba indiciaria —en el plano internacional— o como prueba directa —en el caso de nuestro ordenamiento jurídico—, como cualquier otro medio probatorio válido, deberá —tal como se ha desarrollado en este estudio—contener información suficiente (ya sea de manera

---

<sup>29</sup> Limay, R. (2021) Razones epistémicas y no epistémicas en la admisión de la prueba testifical en el Proceso Penal Peruano, p. 4. <https://doi.org/10.18800/dys.202102.004>

directa demostrando explícitamente el hecho ocurrido y que es objeto del proceso; o indirectamente, aportando indicios o elementos que coadyuven a mantener un razonamiento coherente) que permita que el juez elabore deducciones o conclusiones consistentes y justificadas.

Así, el testimonio de la víctima, a primera vista, podría ser calificada como un medio probatorio insuficiente debido a que es otorgado por una de las partes involucradas en el hecho investigado, lo que trae consigo que pueda estar cargada de subjetividad y por ende “beneficiar” la teoría del caso que plantea la víctima. No obstante, y precisamente para evitar esta clase de juicios preliminares, dentro de nuestro ordenamiento jurídico se ha previsto —a mi parecer— una serie de criterios que están enfocados no solo en verificar si efectivamente la manifestación brindada se mantiene y es coherente en el tiempo; sino que, busca conocer otros aspectos que refuerzan la construcción de certeza que puede brindar el testimonio.

Con ello todo ello, se puede resolver las cuestiones antes planteadas:

1. ¿La manifestación brindada por el agraviado o agraviada realmente es suficiente para acreditar la comisión de un delito?

Cuando la declaración del agraviado o de la agraviada constituye el único medio probatorio disponible respecto de los hechos investigados, esta puede ser considerada suficiente siempre que aporte información coherente, útil y relevante para esclarecer lo ocurrido. Por tanto, esta manifestación podrá ser considerada como un medio de prueba suficiente en la medida que permita reconstruir los hechos materia del proceso y contribuya a que el juez, a través de un análisis razonado, a generar un alto grado de probabilidad o certeza sobre su ocurrencia.

2. ¿Qué reglas deben observarse a efectos de considerar dicho testimonio como una prueba idónea?

Para que la manifestación del agraviado o agraviada permita una revisión racional por parte del juez debe ser examinada en base a tres (3) criterios desarrollados en el estándar establecido de acuerdo con el Acuerdo Plenario No. 02-2005/CJ-116.

**2.2.5.1 Acuerdo Plenario No. 02-2005/CJ-116.** A través de este Acuerdo Plenario se tomó como referencia las Ejecutorias Supremas en las que se abordó sobre el valor probatorio de las declaraciones provenientes de coimputados, testigos y agraviados.

Para nuestros efectos, se hará referencia al fundamento 10 en el que se desarrolla un “test de criterios de racionalidad” por el que debe pasar la declaración del agraviado o agraviada para que este medio de prueba sea debidamente evaluado por el juez u órgano decisor.

En este Acuerdo Plenario se especifica que, la declaración del agraviado o de la agraviada, incluso cuando sea el testimonio de los hechos, puede ser considerada una prueba válida de cargo. En ese sentido, dicha declaración tiene la capacidad de desvirtuar la presunción de inocencia del imputado, siempre que se verifique la inexistencia de razones objetivas que cuestionen o resten credibilidad a sus afirmaciones.

Las garantías de certeza serían las siguientes:

a) Ausencia de incredibilidad subjetiva, es decir, que no existan relaciones entre agraviado e imputado basadas en el odio, resentimientos, enemistad u otras que puedan incidir en la parcialidad de la deposición, que por ende le nieguen aptitud para generar certeza.

b) Verosimilitud, que no sólo incide en la coherencia y solidez de la propia declaración, sino que debe estar rodeada de ciertas corroboraciones periféricas, de carácter objetivo que le doten de aptitud probatoria.

c) Persistencia en la incriminación, con las matizaciones que se señalan en el literal c) del párrafo anterior.

Talavera Elguera (2009) menciona que respecto de estos criterios es necesario establecer ciertas precisiones:

En cuanto a la Ausencia de incredibilidad subjetiva agrega que el juez debe considerar aspectos personales de la víctima o testigo, tales como el tipo de lenguaje que utiliza, rasgos de su personalidad y antecedentes relevantes, ya que estos aspectos contribuirán a una mejor valoración de la credibilidad y consistencia de su testimonio.

Asimismo, precisa que en caso la víctima no haya sido persistente en su testimonio, ello no siempre atiende a que este es falso; sino que, debe considerarse que en ocasiones las víctimas cambian su versión primigenia no por tratarse de una invención sino porque existen factores externos que alteran la manifestación de la declaración, como, por ejemplo, el temor o intimidación; por ello, corresponde al juez evaluar detenidamente estos aspectos.

## Capítulo 3

### ¿Cómo debe valorarse el testimonio de la presunta víctima de hostigamiento sexual laboral cuando este es el único medio probatorio?

#### 3.1 Derechos y garantías protegidos al interior del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral

El procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual constituye un mecanismo fundamental al interior de las empresas para atender y resolver denuncias efectuadas por los propios trabajadores o trabajadoras, o, incluso por terceros que, en el marco del ejercicio de sus funciones laborales, consideran haber sido víctimas de conductas que podrían configurar manifestaciones de hostigamiento sexual.

La finalidad de este procedimiento no solo busca investigar los hechos denunciados, sino también, eventualmente, dictar una sanción en caso se haya corroborado la realización de este tipo de actos. También tiene una naturaleza preventiva pues permite establecer medidas adicionales que aseguren que las actuaciones dentro del ámbito laboral —durante el procedimiento y finalizado este— se desarrollen en el marco de legalidad y respeto por los derechos fundamentales respectivos.

Para este estudio, el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene una naturaleza *sui generis* pues como se ha indicado de manera previa, no solo cuenta con características que no han sido consideradas para otros procedimientos laborales —como por ejemplo, los disciplinarios— sino que, además, en él interviene un órgano creado única y específicamente para desarrollar la investigación durante la primera fase del procedimiento —Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual laboral o el Delegado contra el Hostigamiento Sexual—.

No obstante, si bien la naturaleza de este procedimiento presenta ciertas particularidades que lo diferencian de otros procedimientos tradicionalmente conocidos, un análisis más detenido permite advertir que su finalidad principal guarda similitudes con aquellos mecanismos orientados a determinar responsabilidades sobre un determinado hecho. Así, el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene como objetivo examinar los hechos denunciados con el propósito de establecer si un trabajador o trabajadora ha incurrido en una conducta que pueda calificarse como hostigamiento sexual dentro del ámbito laboral. De este modo, se trata de un procedimiento que busca esclarecer lo sucedido y determinar si existe responsabilidad por parte de la persona denunciada con el hecho materia de investigación.

Siendo ello así, el desarrollo de este procedimiento implica un proceso de revisión y valoración de los elementos que las partes presenten, tales como las declaraciones de las partes involucradas, documentos, videos, o cualquier otro medio de prueba que permita reconstruir las circunstancias en las que ocurrieron los hechos denunciados. A partir de dicho examen, el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual debe procurar acercarse lo más posible a la verdad de lo acontecido, de manera que pueda formarse un grado suficiente de convicción respecto de la existencia o no de la conducta denunciada y de la eventual responsabilidad que deba imputarse al trabajador en la segunda fase del procedimiento.

Por todo ello, resulta fundamental que este procedimiento se encuentre orientado por determinados principios y derechos que guíen su desarrollo y aseguren que la investigación se lleve a cabo de manera objetiva, imparcial y respetuosa de los derechos de las partes involucradas.

En ese sentido, en el Reglamento de la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado mediante Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP (en adelante “el Reglamento”), se reconoce una serie de principios que orientan el desarrollo de este procedimiento. Entre ellos se encuentran algunos que ya han sido mencionados o analizados en el capítulo anterior, y en los cuales centraremos nuevamente nuestra atención, revisándolos desde una perspectiva específica, orientada al análisis de su aplicación dentro del procedimiento de investigación de hostigamiento sexual laboral.

Así, en el literal g) del artículo 4 del cuerpo normativo antes referido se hace referencia al principio del debido procedimiento.

De manera concreta, en el procedimiento de investigación y sanción, las partes podrán presentar Descargos y Alegatos —dependiendo de la etapa en la que se encuentren— así como medios de prueba que consideren valiosos para sustentar las posturas brindadas.

Este principio también comprende la posibilidad de que las partes participen en entrevistas o diligencias destinadas a permitir que el órgano encargado de la investigación conozca de manera directa, detallada y cercana los hechos que constituyen materia de análisis. A través de estos espacios, las personas involucradas pueden exponer su versión de los hechos, aclarar aspectos que no fueron incluidos en la denuncia inicial y aportar información que permita el esclarecimiento de lo sucedido. Todo ello tiene como finalidad garantizar un adecuado ejercicio del derecho de defensa y asegurar que la investigación se desarrolle con pleno respeto a los demás derechos reconocidos a las partes.

De igual manera, este principio implica que la persona denunciada tenga pleno conocimiento de la denuncia formulada en su contra, esto abarca que se notifique el contenido

íntegro de la denuncia, incluyendo los medios probatorios presentados; y, esta comunicación se realice dentro de los plazos establecidos por la normativa aplicable, de modo que la persona denunciada cuente con la información suficiente para ejercer de manera efectiva su derecho de defensa al interior del procedimiento.

Otro principio que se encuentra íntimamente vinculado al anterior y que se encuentra reconocido en el literal h) del mismo artículo, es el de Impulso de Oficio, pues, establece la obligación de que las empresas inicien el procedimiento de investigación de manera inmediata después de conocida la denuncia o, incluso, a iniciarla de oficio cuando se tome conocimiento del hecho o los hechos que podrían configurarse como manifestación del hostigamiento sexual.

Cabe precisar que, los órganos de investigación y sanción que intervienen en el desarrollo del procedimiento de investigación y sanción cuentan con cierto margen de actuación para llevar a cabo diligencias que consideren pertinentes y necesarias para esclarecer los hechos denunciados y, así, aproximarse en la mayor medida posible, a la verdad de lo ocurrido. Sin embargo, el ejercicio de dichas facultades debe desarrollarse siempre dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico y con respeto a las garantías y derechos en juego.

En ese sentido, esta facultad de actuación puede entenderse como una manifestación del principio del debido procedimiento, en la medida en que permite a los órganos encargados de la investigación adoptar las medidas necesarias para realizar un análisis adecuado de los hechos. De este modo, la realización de diligencias orientadas al esclarecimiento de lo sucedido contribuye a que el Informe emitido por el Comité y la Resolución Final se sustenten en una valoración racional y suficiente de los elementos probatorios disponibles, permitiendo así que los pronunciamientos se encuentren motivados y se adopten dentro de los plazos previstos.

Por otro lado, en el literal j) se hace referencia al principio de celeridad, por medio del cual se ejecutarán todas las actividades de indagación dentro de los plazos establecidos, evitando que todas aquellas que perjudiquen el normal desenvolvimiento del procedimiento.

Un ejemplo que graficaría un acto contrario a este principio se presentaría si el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, durante los primeros diez días de los quince días calendario establecidos para la etapa de investigación, no hubiese realizado ninguna diligencia orientada al esclarecimiento de los hechos, limitándose únicamente a recibir los descargos presentados por la persona denunciada. Así, resultaría problemático que, cuando restan cinco días para el vencimiento del plazo de investigación, el Comité advierta la necesidad de solicitar la declaración de un colaborador que fue testigo presencial de los hechos y que se encuentra de vacaciones. Una actuación de esta naturaleza no solo evidencia falta de diligencia

en el desarrollo de la investigación, sino que puede comprometer la obtención de pruebas relevantes.

Seguidamente, el Reglamento menciona otro principio relevante: el de No revictimización. Este principio evita que los órganos que conducen el procedimiento de investigación y sanción realicen actos que puedan afectar innecesariamente la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra la víctima; esto es, por ejemplo, realizando preguntas repetitivas o solicitando detalles explícitos sobre el hecho denunciado cuando estos ya han sido mencionados.

Ahora bien, también puede ocurrir que la observancia de este principio se aplique inadecuadamente. Un ejemplo de ello se presentaría cuando, en el marco del procedimiento de investigación, se disponga a citar a la persona denunciante para que brinde una entrevista; sin embargo, posteriormente, se deje sin efecto dicha diligencia bajo el argumento de que los hechos ya han sido narrados textualmente en la denuncia presentada. Una situación similar se presentó en el ámbito penal, respecto del cual la Segunda Sala Penal Transitoria de la Corte Suprema de Justicia se pronunció en el Recurso de Nulidad 03303-2015/LIMA señalando lo siguiente:

**DÉCIMO PRIMERO:** Si bien es cierto, la agraviada no concurrió al acto oral para esclarecer algunas incoherencias y contradicciones observadas en su entrevista preliminar; esto se debió a que la Sala Superior lo rechazó, bajo el argumento de no ser revictimizada. **Al respecto, la “no revictimización” de la víctima no puede convertirse en un obstáculo para la averiguación de la verdad procesal cuando, precisamente, lo que se discute es la calidad de víctima de la declarante; máxime cuando es perfectamente posible llevar a cabo la nueva declaración en sala de entrevista única o en cámara Gesell, sin exponer a la agraviada. La «no revictimización» no es un principio absoluto y, por tanto, no puede estar por encima del derecho constitucional a la presunción de inocencia contemplado en el literal «e» del inciso 24 del artículo 2 de la Constitución Política (...) [énfasis agregado].**

Finalmente, el Reglamento hace mención a otros principios propios de este procedimiento como: (i) el principio de gozar un ambiente saludable y armonioso, consistente en que las empresas deben asegurar un adecuado lugar de trabajo que permita no solo el crecimiento profesional de los trabajadores, sino que, además, garantice seguridad en el desenvolvimiento personal que estos tengan en el mismo; (ii) los Principios de respeto de la integridad personal y de intervención inmediata y oportuna, por el cual se garantiza el respeto

de la integridad física, psíquica y moral de las partes involucradas. Y esto es así, pues una vez recibida la denuncia se deben desplegar ciertas acciones a cargo de Recursos Humanos de la empresa en la que se presenta la denuncia, como lo son, por ejemplo, el otorgamiento de medidas de protección a favor de la denunciante que eviten un acercamiento o contacto entre las partes; y, el despliegue de la atención médica física y/o psicológica en favor de la persona denunciante; (iii) el principio de confidencialidad, por el que la información relacionada a la identidad de la persona agraviada debe ser mantenida en reserva, a efectos de salvaguardar su dignidad, integridad y seguridad; entre otros.

Como se puede observar del presente apartado, varios de los principios que comúnmente se aplican al proceso penal también encuentran aplicación en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Ello se explica porque dichos principios constituyen garantías de carácter general orientadas a (i) proteger el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas, (ii) asegurar que la investigación se desarrolle de manera adecuada, respetando el debido procedimiento y demás garantías que asisten a las partes involucradas; y, (iii) emitir decisiones debidamente sustentadas.

### **3.2 Análisis de los mecanismos de valoración aplicables al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual**

Considerando el carácter especial que reviste el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral, y atendiendo a lo señalado en el apartado anterior, resulta evidente que, si bien este procedimiento no posee la misma naturaleza que un proceso penal, ambos se encuentran guiados por los mismos derechos y garantías fundamentales.

En virtud de esta similitud, surge la necesidad de analizar si en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral es factible aplicar criterios de valoración del testimonio de la víctima que se aplican en el ámbito penal, cuando este se constituya como la única prueba disponible y existente sobre los hechos denunciados. Esto se vuelve especialmente importante ya que la manera de interpretar la declaración de la víctima determinará el resultado de la investigación, y, por tanto, el reconocimiento de la responsabilidad o no del trabajador o trabajadora denunciada.

Para responder al cuestionamiento principal de este estudio, resulta necesario, en primer lugar, precisar que tanto el procedimiento administrativo de investigación y sanción del hostigamiento sexual como el proceso penal persiguen, en esencia, una finalidad similar: evaluar si una determinada conducta se adecúa a un supuesto normativo específico. En el primer caso, se evalúa si los hechos constituyen una manifestación de hostigamiento sexual; mientras que, en el segundo, se analiza si dichos hechos configuran un delito.

En ese sentido, surge la siguiente interrogante: ¿cuál es la diferencia entre un acto de hostigamiento sexual y los delitos sexuales revisados en el capítulo precedente?

Al respecto, en este estudio se plantea que el hostigamiento sexual no solo vulnera el bien jurídico de la libertad sexual, sino que, además, en atención al contexto en el que se produce, específicamente en el ámbito laboral, afecta de manera significativa el derecho fundamental a desarrollar y permanecer en un entorno de trabajo digno y seguro. Por su parte, en los delitos sexuales, los bienes jurídicos comprometidos son la libertad sexual o, en el caso de menores de edad, la indemnidad sexual. No obstante, esta distinción, resulta pertinente remitirnos al fundamento 61 del Acuerdo Plenario No. 001-2016/CJ-116, en el que se señala:

Para efectos de comprender el tercer contexto de este artículo, debemos remitirnos igualmente a un referente legal. Al respecto debemos considerar lo pertinente de la Ley N° 27942; Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Previo a la remisión de lo que se entiende por hostigamiento sexual, debe aclararse que el legislador al mencionar el contexto del feminicidio aludió al “hostigamiento y acoso sexual”. La adjetivación expresada en singular debe ser interpretada que **lo que en el ámbito penal se designa como acoso sexual es en realidad el hostigamiento al que se alude, en el ámbito extrapenal.** (el subrayado es nuestro).

De ello se desprende que, si bien la Corte Suprema reconoce una diferencia entre el tipo penal de acoso sexual y la manifestación de hostigamiento sexual, esta distinción es fundamentalmente de carácter conceptual y responde a la diversidad de ámbitos normativos en los que se regula la misma conducta.

Sin perjuicio de ello, es necesario advertir que a través de la Sentencia Casación No. 228-2024/Cusco ha precisado que:

**Noveno.** Se debe indicar que **la configuración del delito no se concluye solo con el análisis realizado por la Sala Superior respecto a la valoración de la declaración testimonial de la agraviada,** conforme a los estándares de certeza establecidos en el Acuerdo Plenario n.º 2-2005/CJ-116 y sus corroboraciones periféricas, **sino que esta se agota a través de un debido juicio de subsunción típica.** (el subrayado es nuestro).

En consecuencia, si bien el acoso sexual como delito y el hostigamiento sexual regulado en la Ley No. 27942 pueden referirse al mismo hecho fáctico, ello no exime al operador jurídico penal de realizar un análisis adicional orientado a verificar la concurrencia de todos los elementos del tipo penal, tales como la conducta típica, los medios de comisión, así como las circunstancias agravantes y atenuantes, entre otros aspectos relevantes.

Así, aunque el Acuerdo Plenario No. 001-2016/CJ-116 establece expresamente que el delito de acoso sexual se refiere al mismo fenómeno que, en otras vías, es evaluado como hostigamiento sexual, nada impide extender dicha interpretación a otros delitos sexuales previstos en el Código Penal, siempre que, desde una perspectiva material, estos constituyan manifestaciones de hostigamiento sexual conforme a lo dispuesto en la Ley No. 27942. Tal sería el caso, por ejemplo, de conductas como los tocamientos sin consentimiento, o la difusión de material audiovisual con contenido sexual, entre otras ya analizadas en el capítulo anterior.

Ahora bien, si se revisa el artículo 20 del Reglamento, en su contenido se establece lo siguiente:

**Artículo 20.- Etapa de sanción**

(...)

20.4 **Tanto en la etapa de investigación como en la de sanción, la valoración de los medios probatorios debe realizarse tomando en cuenta la situación de vulnerabilidad de la presunta víctima, considerando particularmente lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de la Ley No. 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo No. 009-2016-MIMP.** (el subrayado es nuestro).

Al remitirnos al artículo 12 del Decreto Supremo No. 009-2016-MIMP se observa que este desarrolla lo siguiente en cuanto a la Declaración de la Víctima:

Artículo 12.- Declaración de la víctima

12.1 **En la valoración de la declaración de la víctima, los operadores y operadoras de justicia, especialmente deben observar:**

a) **La posibilidad de que la sola declaración de la víctima sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia,** si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. **Para ello se evalúa la ausencia de incredibilidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación.** (el subrayado es nuestro).

b) La importancia de que la retractación de la víctima se evalúe tomando en cuenta el contexto de coerción propiciado por el entorno familiar y social próximo del que proviene la víctima y la persona denunciada.

12.2 **Asimismo, deben observar los criterios establecidos en los Acuerdos Plenarios aprobados por la Corte Suprema de Justicia de la República.** (el subrayado es nuestro).

Al respecto, se considera que, si anteriormente se han identificado similitudes entre el proceso penal y el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral y los hechos que se analizan en cada uno de ellos, lo dispuesto en el artículo 20.4 del Reglamento, no hace sino confirmar el análisis desarrollado a lo largo del presente trabajo.

En efecto, aunque ambos procedimientos poseen naturales distintas y responden a objetivos propios de sus respectivos ámbitos, comparten una estructura común consistente en la existencia de una parte que formula una acusación y otra que debe ejercer su derecho de defensa frente a ella. En ese contexto, resulta imprescindible que el procedimiento cuente con elementos básicos que garanticen un cauce adecuado de la investigación y permitan obtener como resultado una decisión debidamente motivada y sustentada en criterios objetivos, tal como ocurre en el proceso penal.

Por otra parte, dicha disposición normativa, además, remite expresamente a la Ley No. 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, así como a su Reglamento; normas que desarrollan diversos mecanismos orientados a fortalecer la protección de los derechos de las mujeres y los integrantes del grupo familiar frente a situaciones de violencia; situaciones cuyo origen hemos tratado en el primer capítulo de la presente investigación.

En específico, el Reglamento de la Ley No. 30364 establece que, cuando la declaración de la víctima constituye el único medio probatorio disponible, para considerar que esta posee la capacidad de desvirtuar la presunción de inocencia del denunciado es necesario evaluar determinados criterios: la ausencia de incredibilidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación. Asimismo, reconoce la posibilidad de aplicar otros criterios que se encuentren desarrollados en los Acuerdos Plenarios aprobados por la Corte Suprema de Justicia de la República, lo cual evidencia la intención de dotar a la valoración de la prueba testimonial de un marco metodológico claro y jurídica y suficientemente fundamentado.

Bajo esta premisa, habiendo analizado previamente el contenido del Acuerdo Plenario No. 02-2005/CJ-116 y al haber revisado que nuestro ordenamiento jurídico regula los mismos hechos de hostigamiento sexual pero únicamente con una conceptualización distinta, puede sostenerse que dicho precedente vinculante, aun cuando fue emitido en el ámbito del derecho penal, resulta plenamente pertinente para la evaluación de las declaraciones brindadas por la víctima cuando estas constituyen el único medio de prueba dentro del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral. Así, la aplicación de estos criterios permite que la valoración del testimonio no dependa de apreciaciones subjetivas o arbitrarias,

sino que se realice a partir de parámetros objetivos que contribuyan a fortalecer la legitimidad de las decisiones adoptadas en este tipo de procedimientos.

En este apartado, resulta necesario remitirnos a lo mencionado por De la Cuesta Arzamendi y Mayordomo Rodrigo (2021) quienes señalan que:

La adecuada incriminación penal de los comportamientos acosadores graves en modo alguno excluye la necesidad de adecuada instrumentación paralela de un amplio sistema de intervención civil que asegure la protección de las víctimas de acoso, al igual que existen en otros lugares.

(...)

Las carencias apuntadas explican por qué se propone la introducción de nuevos instrumentos que, en el orden civil, concedan a los Tribunales la facultad de adoptar de manera rápida, y mediante un procedimiento adecuado a este tipo de situaciones, medidas de protección inmediata de las víctimas de violencia doméstica y que recaigan sobre el agresor.

Si bien, los autores citados plantean la necesidad de habilitar una vía de naturaleza civil para atender los casos de hostigamiento sexual —lo que en el contexto analizado por este estudio sería el ámbito laboral—, su propuesta no se limita a una cuestión meramente procedimental. Por el contrario, pone de relieve la importancia de contar con mecanismos diferenciados que permitan abordar este tipo de conductas desde una perspectiva más inmediata y especializada, considerando la posición de vulnerabilidad en la que suele encontrarse la víctima al interior de las relaciones de subordinación o dependencia.

En esa línea, los autores destacan que en un mismo ordenamiento jurídico pueden coexistir válidamente diversas ramas del Derechos que regulen un mismo hecho desde enfoques distintos, sin que ello implique una duplicidad indebida o una vulneración de garantías. Esta convivencia de tratamientos se justifica en la necesidad de ofrecer una respuesta integral, oportuna y eficaz, que no solo sancione la conducta, sino que también garantice la protección de la víctima y prevenga la propagación de estos comportamientos. Por tanto, la articulación entre las distintas vías —como la laboral y la penal— no solo resulta legítima, sino necesaria para enfrentar adecuadamente la complejidad del hostigamiento sexual en los distintos espacios en los que puede manifestarse.

Así las cosas, si tradicionalmente se ha considerado que el Derecho Penal y el Derecho Laboral regulan ámbitos distintos y operan mediante herramientas conceptuales propias, el análisis del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral demuestra que frente a problemáticas complejas existen espacios en los que ambas ramas

convergen y se complementan, recurriendo para ello a los mismos instrumentos normativos y criterios interpretativos con el objetivo de garantizar una protección efectiva, coherente y transversal.

Finalmente, el análisis desarrollado hasta ahora permite evidenciar que la incorporación de criterios de valoración probatoria provenientes del ámbito penal no solo resulta jurídicamente posible, sino que son necesarios para dotar de un mayor estándar de rigurosidad, objetividad y legitimidad a las decisiones emitidas al interior de un procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral.



## Conclusiones

**Primera.** El hostigamiento sexual es un fenómeno psicosocial cuyas manifestaciones se producen en distintos contextos sociales, siendo uno de ellos, los centros de trabajo. De igual manera, se debe resaltar que estos hechos no solo afectan a las víctimas de manera individual, sino que generan impactos psicológicos, profesionales y empresariales significativos y negativos en los espacios laborales.

**Segunda.** La regulación actual tiene su origen en instrumentos generados en el marco internacional de derechos humanos que buscaban eliminar la discriminación contra la mujer, primero, de manera general y luego, de manera más especializada, refiriéndose al ámbito laboral. Las Convenciones y Recomendaciones desarrolladas en este estudio evidencian que el hostigamiento sexual es un problema transversal a cualquier ordenamiento jurídico y cultura.

**Tercera.** En el Perú, actualmente se cuenta con instrumentos legales (la Ley No. 27942 y su Reglamento) para atender hechos que califiquen como hostigamiento sexual y que se realicen dentro del ámbito laboral o con ocasión del trabajo. A través de estos instrumentos no solo se busca investigar el acto acontecido, sino brindar sobre todo protección rápida y eficaz a los trabajadores víctimas y así, promover ambientes de trabajo adecuados y seguros.

**Cuarta.** En el ámbito del Derecho Penal, el derecho a proporcionar pruebas por las partes involucradas constituye una garantía fundamental en el proceso. Este derecho no solo permite a las partes presentar los elementos que consideren relevantes para sustentar las posiciones que plantean, sino que también se encuentra estrechamente vinculado con otras garantías procesales, como lo es el principio del debido proceso. Así, el adecuado ejercicio de este derecho-garantía asegura que el proceso penal se desarrolle con transparencia, proporcionando una solución ajustada a la norma y debidamente sustentada.

**Quinta.** En el proceso penal peruano, la valoración de la prueba representa uno de los momentos más importantes del proceso, pues de este depende la decantación del operador jurídico por una de las posturas presentadas en el proceso; y, que se acerca en mayor medida a la verdad. Por ello, los medios probatorios que se presenten deben ser, entre otras características, adecuados, pertinentes y útiles, de manera que permitan una evaluación objetiva y completa por parte del órgano decisor; y, este a su vez emita una decisión con fundamentación sólida.

**Sexta.** En el ámbito penal, cuando la única prueba disponible es la declaración de la víctima, resulta fundamental que esta sea evaluada siguiendo los criterios establecidos por la jurisprudencia nacional. Según lo dispuesto en el Acuerdo Plenario No. 02-2005/CJ-116, la valoración de este testimonio debe sustentarse en tres criterios: Ausencia de incredibilidad

subjetiva, Verosimilitud y persistencia en la incriminación. La aplicación de estos criterios permitirá que la declaración de la víctima pueda contribuir de manera válida y suficiente a la búsqueda de la verdad y asegurar una administración adecuada de la justicia penal.

**Sétima.** Se ha determinado que, aunque el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral y el proceso penal tienen objetivos distintos, existen puntos significativos de convergencia entre ambos. En ambos casos se comparte el ejercicio de derechos y garantías de observancia obligatoria, lo que asegura la protección de las partes involucradas y la transparencia del procedimiento. Y, si bien el proceso penal implica un análisis más exhaustivo para determinar si los hechos constituyen un delito tipificado, en ambos ámbitos se evalúa el mismo hecho, aunque con una conceptualización distinta.

**Octava.** Se plantea que, cuando durante el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral no sea posible recabar pruebas adicionales más allá del testimonio de la víctima, resulta viable aplicar los criterios de valoración de este medio probatorio, establecidos en el Acuerdo Plenario No. 02-2005/CJ-116. Estos criterios permitirán que los órganos encargados, emitan un Informe de investigación y Resolución Final debidamente fundamentados, garantizando que la decisión se acerque de manera objetiva a la verdad de lo ocurrido; y, a partir de allí se tomen las medidas laborales e institucionales que correspondan. Cabe señalar que el análisis de este estudio se encuentra confirmado con lo establecido en el artículo 20.4 del Reglamento de la Ley No. 27942.

**Novena.** No existe impedimento en que un mismo hecho sea analizado por distintas ramas del Derecho al interior de un ordenamiento jurídico, siempre que cada una lo aborde desde un enfoque propio que justifique su análisis. Esta diversidad de perspectivas jurídicas permite que el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual y el proceso penal se complementen, fortaleciendo la protección de los derechos involucrados y garantizando un abordaje adecuado e integral del caso concreto.

## Referencias

- Arias Eibe, M. J. (2006). Funcionalismo penal moderado o teleológico-valorativo versus funcionalismo normativo o radical. *Doxa, Cuadernos de Filosofía del Derecho*, (29), 439-453.
- Carpintero Román, G. (2011). La verosimilitud: Popper y la racionalidad de la Ciencia. *Claridades. Revista de filosofía*, (3), 5-18.
- Caro Coria, D. (2001). ¿Superación del pasado a través del derecho penal? Notas sobre la reforma del Código Penal Peruano a diez años de su vigencia. *THEMIS Revista de Derecho*, (43), 237-248.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11602>
- Castillo Alva, J. (2004). *Principios del Derecho Penal. Parte General*. Gaceta Jurídica.
- De la Cuesta Arzamendi, J. & Mayordomo Rodrigo, V. (2011). Eguzkilore, (25), 21-48.
- Espacios Laborales Libres de Acoso (ELSA). (2025). *Segundo informe ELSA sobre acoso sexual laboral en LATAM. El acoso también es mi problema*.
- Feijoo Sanchez, B. (2013). El actual debate alrededor de la teoría del bien jurídico. *Revista Brasileira de Ciências Criminais*, (100), 89-139.
- Ferrer Beltrán, J.(coord.) (2023). *Manual de razonamiento probatorio*. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Jescheck, H. H., & Weigend, T. (2014). *Tratado de Derecho Penal. Parte General*. Pacífico Editores.
- Limay Chavez, R. (2021). Razones epistémicas y no epistémicas en la admisión de la prueba testifical en el proceso Penal Peruano. *Derecho & Sociedad*, (57), 1-27.  
<https://doi.org/10.18800/dys.202102.004>
- López Espinoza, H.V., & Pereira Carballo, A.A. (2021). El acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica-dogmática. *Revista de Ciencias Jurídicas*, (155), 1-19.
- Martínez Letona, P. (2018). *La valoración y motivación de la prueba y su procedimiento en la jurisprudencia*. Grijley.
- Montero Cruz, E. (2008). *El funcionalismo penal. Una introducción a la teoría de Günther Jakobs*.
- Prado Saldarriaga, V. (1992). La función de la pena en el código penal de 1991. *Derecho PUCP*, (46), 101-112. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.199201.004>
- Talavera Elguera, P. (2008). Bases Constitucionales de la prueba penal en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista Institucional de la Academia de la Magistratura*, (8), 205-221.

- Talavera Elguera, P. (2009). *La prueba en el nuevo proceso penal: Manual del derecho probatorio y de la valorización de las pruebas en el proceso penal común*. Academia de la Magistratura (AMAG); Cooperación Alemana al Desarrollo GTZ.
- Taruffo, M. (2003). Algunos comentarios sobre la valoración de la prueba. *Discusiones*, 3, 81–97. <https://doi.org/10.52292/j.dsc.2003.2406>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2003). *Sentencia del Expediente No. 2053-2003-HC/TC*. <https://www.tc.gob.pe/>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2004). *Sentencia del Expediente No. 0090-2004-AA/TC*. <https://www.tc.gob.pe/>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2005). *Sentencia del Expediente No. 4348-2005-PA/TC*. <https://www.tc.gob.pe/>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2005). *Sentencia del Expediente No. 4831-2005-PHC/TC*. <https://www.tc.gob.pe/>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2005). *Sentencia del Expediente No. 6712-2005-HC/TC*. <https://www.tc.gob.pe/>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2007). *Sentencia del Expediente No. 0014-2006-PI/TC*. <https://www.tc.gob.pe/>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2020). *Sentencia del Expediente No. 02485-2018-PHC/TC*. <https://www.tc.gob.pe/>
- Villegas Paiva, E. (2021). *Delitos Sexuales. Criterios de imputación y técnica probatoria para el litigio estratégico*. Gaceta Jurídica.
- Zumba-Romero, D. K., & Soria-Carpio, C. E. (2023). Valoración del testimonio de la víctima en delitos sexuales conforme la ley y jurisprudencia. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(S2), 89-100.