

**LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO
N.º 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y
COMPETITIVIDAD LABORAL, PARA INCORPORAR
COMO FALTA GRAVE EL ACOSO SEXUAL
COMETIDO FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO
PORTANDO INDUMENTARIA LABORAL**

Los diputados de la República integrantes del Grupo Parlamentario JUNTOS POR EL PERÚ que suscriben; a iniciativa de la Diputada AZUCENA ISLA ROJAS, en ejercicio de la atribución que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y los artículos 98 y 107 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presentan la siguiente proposición legislativa:

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO N.º 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y
COMPETITIVIDAD LABORAL, PARA INCORPORAR COMO FALTA GRAVE EL ACOSO
SEXUAL COMETIDO FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO PORTANDO INDUMENTARIA
LABORAL**

Artículo único. Se modifica literal i) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, en los siguientes términos:

«Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

[...]

i) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.

Asimismo, constituye falta grave la comisión de actos de acoso sexual fuera del centro de trabajo o de la jornada laboral, portando el uniforme o la indumentaria de trabajo, o utilizando vehículos, credenciales, distintivos u otros bienes proporcionados o autorizados por el empleador que permitan identificarlo o vincularlo objetivamente con este. El acoso sexual a que se refiere el presente párrafo se entiende conforme a la definición establecida en el artículo 4 de la Ley N.º 30314, Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual en Espacios Públicos.»



DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Vigencia

La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

SEGUNDA. Reglamentación y adecuación normativa

El Poder Ejecutivo adecúa las disposiciones reglamentarias correspondientes a lo dispuesto en la presente ley dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes a su entrada en vigencia.

AZUCENA ISLA ROJAS
Diputada de la República

Lima, 07 de septiembre de 2026

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA PÚBLICO

En Perú, una falta laboral grave es una conducta del trabajador tan seria que hace insostenible la continuación de la relación laboral, porque rompe la confianza o incumple obligaciones esenciales del trabajo; por lo que, es una causal de despido relacionada con la conducta del trabajador. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR en su artículo 25 determina cuáles son esas faltas graves, entre ellas, el hostigamiento sexual. Así pues, su literal i) sanciona el hostigamiento sexual, pero solo en un supuesto concreto: que el agresor y la víctima pertenezcan a la misma estructura laboral, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo. Además, la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, define el hostigamiento sexual como una conducta que ocurre dentro de una relación de autoridad o dependencia vinculada al trabajo, exista o no jerarquía entre quienes la protagonizan. Dicho de otro modo, para que se configure la falta grave por hostigamiento sexual el agresor y la víctima deben pertenecer a la misma organización.

El acoso sexual que plantea incorporar la presente iniciativa es un concepto distinto del hostigamiento sexual: se rige por la definición establecida en el artículo 4 de la Ley N.º 30314, Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual en Espacios Públicos, que no exige relación de autoridad, dependencia ni vínculo organizacional alguno entre quien comete el acto y quien lo padece, sino que este se produzca en un espacio público. Mientras el hostigamiento sexual presupone que agresor y víctima pertenecen a la misma organización, el acoso sexual que aquí se regula presupone precisamente lo contrario: que la víctima le es ajena, y que el único vínculo con el empleador es el uso, por parte del agresor, de elementos que lo identifican objetivamente como su trabajador.

Si bien la normativa obedece a la necesidad reducir el hostigamiento sexual en los centros laborales es sumamente limitada ya que no incluye el supuesto en el cual un trabajador pueda cometer actos de acoso sexual contra una persona que no trabaja en su mismo centro laboral portando el uniforme, credencial o algún distintivo de su empresa fuera del centro de trabajo especialmente en aquellos trabajos como los de repartidores, choferes, personal de atención al cliente, vendedores, entre otros donde se tiene contacto directo con el público. Por consiguiente, si un trabajador comete un acto de naturaleza sexual no deseado contra una cliente, un usuario o una transeúnte, ello no encaja como una falta grave por hostigamiento sexual, debido que el agresor y la víctima no son compañeros de trabajo.

Esta insuficiencia normativa genera un doble problema:

1. **Impone una limitación jurídica al empleador:**

El régimen laboral vigente no tipifica expresamente como falta grave el acoso sexual cometido fuera del centro o de la jornada de trabajo, incluso cuando el trabajador utiliza uniformes, credenciales, vehículos u otros distintivos de la organización. Por consiguiente,



esto puede dificultar el cese del vínculo laboral por el riesgo de que el trabajador decida impugnar judicialmente el despido.

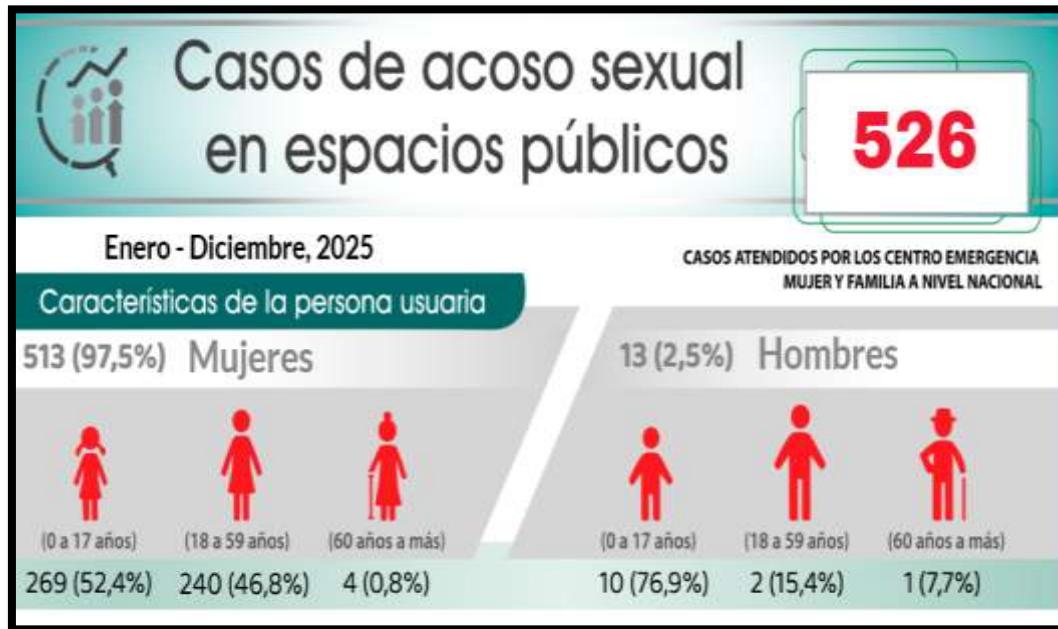
2. Limita la protección de las mujeres frente al acoso sexual en espacios públicos:

La insuficiencia normativa descrita adquiere especial relevancia respecto de las mujeres, quienes constituyen las principales víctimas del acoso sexual en espacios públicos. Si bien el artículo 176-B del Código Penal tipifica el delito de acoso sexual y prevé una respuesta penal frente a estas conductas, dicha tutela opera en un ámbito distinto e independiente del régimen disciplinario laboral. En particular, cuando el agresor comete estos actos portando uniformes, credenciales o distintivos de su empleador, o utilizando vehículos u otros bienes vinculados a este, la conducta trasciende la esfera estrictamente personal del trabajador y presenta una conexión objetiva con su actividad laboral. En estos supuestos, la ausencia de una previsión laboral expresa reduce los mecanismos disponibles para brindar una respuesta inmediata frente a conductas que afectan especialmente a las mujeres en los espacios públicos.

En tal sentido, la proposición legislativa amplía la falta grave de hostigamiento sexual e incluye las conductas de acoso sexual realizadas fuera del horario o centro laboral cuando existe una conexión laboral verificable, esto es, portar el uniforme o indumentaria de trabajo, utilizar vehículos, credenciales, distintivos u otros bienes que identifiquen al agente con el empleador o se encuentren bajo la administración de este. Ese elemento diferenciador justifica que la conducta sea evaluada en el ámbito laboral, sin perjuicio de las responsabilidades penales que pudieran corresponder.

Ahora bien, respecto del acoso sexual en espacios públicos cabe resaltar que, como mencionamos anteriormente, las mujeres resultan especialmente expuestas a este tipo de violencia. De acuerdo con el Portal Estadístico del Programa Nacional Warmi Ñan, durante el año 2025 los Centros Emergencia Mujer y Familia atendieron quinientos veintiséis (526) casos de acoso sexual en espacios públicos a nivel nacional, de los cuales quinientos trece (513), equivalentes al 97,5 %, correspondieron a mujeres.

IMAGEN 01¹



Asimismo, entre enero y julio de 2026 se registraron, de manera preliminar, trescientos sesenta y un (361) casos, de los cuales trescientos cincuenta y tres (353), equivalentes al 97,8 %, tuvieron como víctimas a mujeres. Si bien esta estadística comprende un fenómeno más amplio y no identifica cuántos agresores portaban indumentaria de su empleador, evidencia la persistencia del problema y un panorama de vulnerabilidad para miles de mujeres a nivel nacional, así como también advierte la necesidad ampliar el ámbito de protección.

II. EVIDENCIA QUE SUSTENTA EL PROBLEMA

El hostigamiento sexual laboral continúa siendo un problema extendido en el Perú. De conformidad con el registro oficial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en el 2025 se ingresaron 1,840 denuncias de hostigamiento sexual en centros de trabajo privados, de las cuales 1,678 correspondieron a mujeres². Aunado a ello, las denuncias del sector estatal ascienden a 2.023 casos registrados en un año, de los cuales más del 90% tuvo como víctima a una mujer³. Asimismo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

¹ Fuente: Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – Warmi Ñan. Disponible en: https://portalestadistico.warminan.gob.pe/formas-de-violencia/?utm_source

² Infobae. "Más de 1.800 denuncias de hostigamiento sexual laboral fueron ingresadas al registro oficial del MTPE", 24 de febrero de 2026. Disponible en: <https://www.infobae.com/peru/2026/02/24/mas-de-1800-denuncias-de-hostigamiento-sexual-laboral-fueron-ingresadas-al-registro-oficial-del-mtpe/>

³ IPS Noticias. "Acoso sexual en el trabajo, una violencia sin casi sanción en Perú", agosto de 2026. Disponible en: <https://ipsnoticias.net/2026/08/acoso-sexual-en-el-trabajo-una-violencia-sin-casi-sancion-en-peru/>

reportó que las denuncias por hostigamiento sexual laboral pasaron de 110 en el 2024 a 214 en el 2025, es decir que existe un incremento del 51%⁴.

Cabe precisar que, a diferencia del hostigamiento sexual laboral, actualmente no existe una estadística oficial que identifique de manera diferenciada los casos de acoso sexual cometidos contra personas ajenas a la empresa por trabajadores que portan uniforme o utilizan credenciales, vehículos, distintivos u otros bienes del empleador. Esto se debe a que dicho supuesto no constituye actualmente una categoría específica dentro de los registros administrativos disponibles. Esta ausencia de información revela una brecha en la identificación y seguimiento del problema, la cual adquiere especial relevancia ante la creciente presencia de servicios de reparto a domicilio y otras actividades cuyos trabajadores desarrollan sus labores en espacios públicos y mantienen contacto directo con la ciudadanía.

De acuerdo con el estudio *Impacto de las plataformas digitales en la economía peruana*⁵, elaborado por el Instituto Peruano de Economía en agosto de 2023, el mercado peruano cuenta con la participación de plataformas como Rappi y Uber Eats que se encuentran vinculadas directamente con el servicio de reparto a domicilio. El estudio evidencia que la demanda de delivery mediante aplicativos experimentó un crecimiento significativo: el promedio de repartos diarios pasó de 40 mil en 2020 a 117 mil en 2022, cifra casi tres veces superior. Si bien el crecimiento de este mercado representa un impacto positivo para la economía nacional, también trae consigo problemáticas de diferente índole.

Por ejemplo, un caso reportado por el diario La República⁶ en 2022 ilustra con precisión el supuesto que esta iniciativa busca prevenir. Una joven hizo pública, a través de redes sociales, la grabación de las cámaras de seguridad de un edificio limeño en las que se observa a un trabajador de reparto que portaba indumentaria de la empresa Rappi acercándosele en motocicleta y tocándola sin su consentimiento mientras ella regresaba caminando a su vivienda. La propia afectada relató que, si bien había percibido que el vehículo circulaba tras ella, esto no le generó alarma al tratarse de una motocicleta de reparto. La agraviada exigió públicamente una mayor fiscalización de las empresas sobre la conducta de sus trabajadores en la vía pública.

⁴ SUNAFIL, Plataforma del Estado Peruano. "Denuncias por hostigamiento sexual laboral aumentaron en el 2025 respecto del 2024". Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/1359529-denuncias-por-hostigamiento-sexual-laboral-aumentaron-en-el-2025-respecto-del-2024>

⁵ Instituto Peruano de Economía (IPE). *Impacto de las plataformas digitales en la economía peruana*. Agosto de 2023. Disponible en: <https://comex-assets.s3.us-east-1.amazonaws.com/comex-assets/old/articles/publicaciones/Presentacion-plataformas-digitales-2023.pdf>

⁶ La República. "Captan a repartidor de delivery realizar tocamientos indebidos contra joven que caminaba en la calle", 5 de noviembre de 2022. Disponible en: <https://larepublica.pe/sociedad/2022/11/05/captan-a-repartidor-de-delivery-realizar-tocamientos-indebidos-contra-joven-que-caminaba-en-la-calle-rappi-pedidos-ya>

IMAGEN 02⁷



Asimismo, el acoso sexual en el entorno de las obras de construcción es una de las manifestaciones más normalizadas y persistentes del acoso callejero en el Perú incluso cuando los obreros portan el uniforme de trabajo. Si bien existen ordenanzas municipales, el vacío en la ley laboral dificulta que las empresas constructoras sancionen drásticamente (con el despido por falta grave) a los obreros que hostigan a las ciudadanas frente a las edificaciones.

Ante la falta de herramientas en el régimen laboral general, algunas empresas del sector inmobiliario optaron por implementar medidas alternativas. Es así que, durante 2016 en distritos como Jesús María y Miraflores, se viralizaron iniciativas de constructoras que colocaron carteles restrictivos en los ingresos de sus obras con la frase: *"En esta obra está prohibido silbar o acosar a las mujeres"*. Si bien estos carteles fijaban pautas conductuales corporativas, la actual debilidad normativa del Decreto Legislativo N.º 728 dificulta que la vulneración de dicha disposición configure de manera automática un despido justificado si la afectada es una transeúnte ajena a la empresa.

⁷ Ibidem

IMAGEN 03⁸



La necesidad de fortalecer la respuesta frente al acoso sexual en espacios públicos encuentra antecedentes en diversas regulaciones municipales. Desde 2015, gobiernos locales como La Perla, y posteriormente Jesús María (2016) y Lima Metropolitana (2018, Ordenanza N.º 2154), aprobaron disposiciones destinadas a prevenir y sancionar administrativamente estas conductas. Esta última resulta especialmente relevante, pues establece multas administrativas de hasta 2 UIT no solo para el agresor, sino también para los responsables de establecimientos, obras en edificación y empresas de transporte público que permitan o toleren actos de acoso sexual cometidos por el personal a su cargo. Posteriormente, la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho aprobó en 2024 la Ordenanza N.º 490-MDSJL, reforzando la prevención y sanción del acoso sexual en espacios públicos, establecimientos comerciales y obras en edificación, con especial protección de mujeres, niñas, niños y adolescentes.

No obstante, el alcance de estas ordenanzas se circunscribe al ámbito administrativo municipal y no determina las consecuencias que estos hechos producen sobre la relación laboral del agresor. De este modo, mientras el ordenamiento contempla mecanismos de responsabilidad administrativa y, cuando corresponda, penal, subsiste una insuficiencia en el ámbito laboral, al no encontrarse expresamente contemplado como falta grave el acoso sexual cometido contra terceros fuera del centro de trabajo cuando el trabajador mantiene una vinculación objetiva y reconocible con su empleador mediante el uso de uniformes, credenciales, vehículos, distintivos

⁸ Fuente: RPP Noticias. Disponible en: <https://rpp.pe/virales/facebook/facebook-con-este-letrero-una-empresa-constructora-busca-evitar-el-acoso-sexual-noticia-992939>

u otros bienes de la organización. A su vez, este problema no se restringe al reparto o la construcción, sino que es transversal a otros sectores de alto contacto con la ciudadanía:

1. Sector de Transportes y Servicios de Movilidad: Conductores de transporte urbano, taxistas de aplicaciones móviles o choferes logísticos que, portando credenciales o fotochecks de la empresa, acosan a pasajeras o transeúntes aprovechando su posición operativa.
2. Telecomunicaciones y Servicios Básicos (Instaladores a domicilio): Personal técnico que acude a los hogares para instalar o reparar servicios de internet, telefonía, gas o luz. Al portar el uniforme de la empresa principal o contratista, ingresan legítimamente a la esfera privada de las usuarias, lo que configura un escenario de extrema vulnerabilidad si ejecutan comentarios, asedios o insinuaciones de índole sexual.
3. Sector de Seguridad Privada: Agentes de vigilancia asignados a los exteriores de entidades financieras, comerciales o residenciales que, vistiendo la indumentaria distintiva de su empleador, realizan actos de acoso sobre las ciudadanas que transitan cotidianamente por su cuadrante de vigilancia.

III. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Objetivo general

Incorporar expresamente como falta grave, en el régimen laboral de la actividad privada, el acoso sexual cometido por un trabajador contra una persona ajena a la organización fuera del centro de trabajo o de la jornada laboral, cuando aquel porte uniforme o indumentaria de trabajo, o utilice vehículos, credenciales, distintivos u otros bienes proporcionados o autorizados por el empleador que permitan identificarlo o vincularlo objetivamente con este; garantizando que la conducta sea acreditada mediante elementos probatorios objetivos y que la eventual sanción se imponga con respeto del derecho de defensa y del procedimiento legal de despido.

Objetivos específicos

- a) Cerrar la insuficiencia normativa respecto del acoso sexual cometido contra personas ajenas a la organización, incorporando una causal laboral expresa cuando la conducta mantenga una conexión objetiva y verificable con el empleador mediante el uso de uniforme, indumentaria, vehículos, credenciales, distintivos u otros bienes proporcionados o autorizados por este.
- b) Fortalecer la protección de las personas ajenas a la organización, especialmente mujeres clientas, usuarias, pasajeras, transeúntes o vecinas, frente a actos de acoso sexual cometidos por trabajadores que se presentan ante la ciudadanía identificados objetivamente con su empleador.
- c) Contribuir a la adecuación de la legislación laboral peruana al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo, reconociendo

que la violencia y el acoso relacionados con el trabajo pueden producirse fuera del espacio físico del centro de labores.

- d) Brindar a los empleadores un fundamento jurídico expreso y delimitado para ejercer su potestad disciplinaria, reduciendo la incertidumbre en la calificación de la falta, sin exonerarlos de acreditar la conducta, respetar el derecho de defensa del trabajador y aplicar los principios de razonabilidad, proporcionalidad e inmediatez.

IV. FUNDAMENTACIÓN DE LA INICIATIVA

El artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 contempla actualmente como falta grave el hostigamiento sexual cometido dentro del marco de las relaciones laborales; sin embargo, no establece expresamente un supuesto referido al trabajador que comete actos de acoso sexual contra una persona ajena a la empresa, fuera del centro de trabajo, mientras porta el uniforme o indumentaria laboral o utiliza vehículos, credenciales, distintivos u otros bienes que permiten identificarlo objetivamente con su empleador. No existe una previsión expresa y específica en el literal i) que contemple inequívocamente como falta grave el acoso sexual cometido contra terceros ajenos a la relación laboral cuando el trabajador actúa utilizando elementos que exteriorizan su vinculación con el empleador y; por tanto, es más difícil para el empleador romper el vínculo laboral sin arriesgarse a ser demandado por indemnización por despido arbitrario.

La propuesta legislativa busca superar esta problemática otorgándole expresamente al empleador la facultad de, previo procedimiento disciplinario, despedir al trabajador que realice actos de acoso contra una tercera persona ajena a la organización, portando indumentaria de la empresa. Lo anterior se sustenta en la utilización de distintivos del empleador como el nexo causal entre el acoso sexual cometido fuera de la jornada y la relación de trabajo. La conducta infractora sigue radicando en el acto de acoso; no obstante, el uso de elementos de identidad corporativa legitima el ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador al vincular el hecho con la esfera laboral.

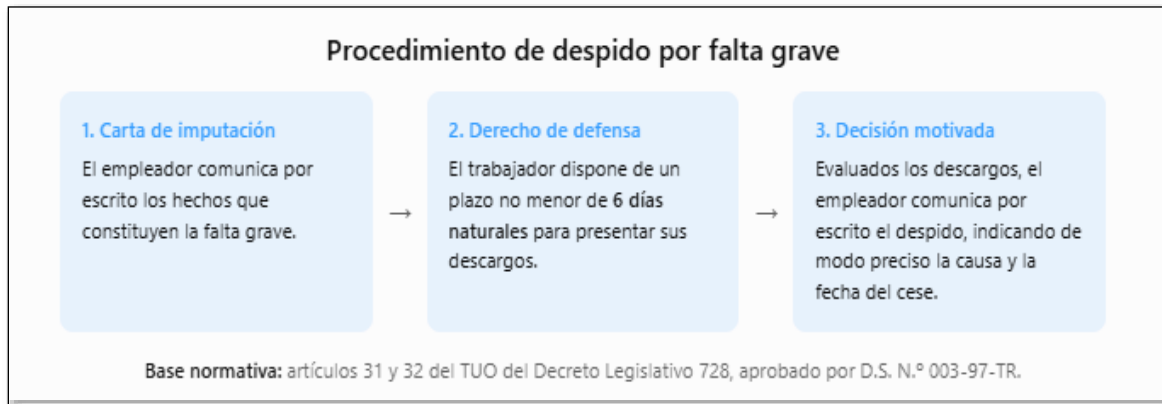
En consecuencia, una misma conducta puede generar responsabilidades en distintos ámbitos jurídicos, cada uno con una finalidad diferente: el derecho penal persigue y sanciona el delito; el derecho civil procura la reparación del daño ocasionado; el derecho administrativo sanciona las infracciones dentro de su ámbito competencial; y el derecho laboral regula las consecuencias que la conducta produce sobre la relación de trabajo. La presente propuesta legislativa se circunscribe a este último ámbito, sin excluir ni sustituir las demás responsabilidades que pudieran concurrir sino más complementándolas y extendiendo el ámbito de protección para miles de mujeres en situación de vulnerabilidad ante el acoso sexual.

Ámbito	Regulación principal	Consecuencia	Alcance
Penal	Art. 176-B del Código Penal	Pena para el agresor cuando la conducta reúne los elementos del delito de acoso sexual.	Sanciona penalmente al autor
Civil	Código Civil, especialmente arts. 1969 y ss.	La víctima puede reclamar indemnización por los daños ocasionados por la conducta ilícita, cuando concurren los presupuestos de responsabilidad civil.	Busca reparar el daño sufrido por la víctima
Administrativo municipal	Ordenanza N.º 2154 de Lima Metropolitana (2018), Ordenanza N.º 490-MDSJL de San Juan de Lurigancho (2024) y otras ordenanzas locales.	Multas y demás consecuencias administrativas previstas dentro de la competencia municipal.	Tiene un alcance administrativo y territorial limitado
Laboral vigente	Art. 25 del TUO del D. Leg. N.º 728	Establece las conductas que constituyen falta grave y pueden justificar el despido.	No contempla expresamente el supuesto específico de hostigamiento sexual contra terceros fuera del centro de trabajo cuando existe una vinculación objetiva y reconocible con el empleador.
Propuesta legislativa	Modificación del art. 25 del TUO del D. Leg. N.º 728	Incorporar expresamente este supuesto como falta grave , habilitando la aplicación de la consecuencia disciplinaria correspondiente, con respeto del debido procedimiento laboral.	Completa la respuesta jurídica existente en el ámbito laboral , sin excluir las responsabilidades civiles, administrativas o penales que correspondan.

De este modo, la presente propuesta no pretende habilitar al empleador para fiscalizar indiscriminadamente la vida privada de sus trabajadores, sino establecer un supuesto específico y objetivamente verificable de conexión laboral: que el acto de acoso sexual contra un tercero se produzca mientras el trabajador utiliza elementos proporcionados o autorizados por el empleador que exteriorizan ante la ciudadanía su vinculación con este.

Ahora bien, respecto de los medios utilizados para acreditar el acoso sexual cometido por un trabajador debemos especificar que, conforme al régimen laboral vigente, la falta grave debe ser objetivamente comprobada y el trabajador debe tener la oportunidad de ejercer su derecho de defensa frente a los cargos imputados.

IMAGEN 04



Fuente: Elaboración propia

En ese sentido, para la acreditación de los hechos podrán valorarse elementos objetivos de corroboración, adquiriendo especial relevancia, por la naturaleza de estas conductas, los medios probatorios digitales, tales como grabaciones de cámaras de seguridad, fotografías, videos, audios, mensajes, publicaciones en redes sociales, registros de geolocalización, comunicaciones electrónicas o registros de aplicativos, así como cualquier otro elemento que permita corroborar tanto el acoso como la identidad del trabajador y su vinculación objetiva con el empleador mediante el uniforme, vehículo, credencial o distintivo utilizado.

En consecuencia, la sola comunicación de los hechos formulada por la víctima ante el empleador constituye un elemento que da inicio a su verificación, mas no determina por sí misma la imposición automática de la máxima sanción disciplinaria. Por consiguiente, corresponde al empleador valorar conjuntamente los elementos probatorios disponibles, especialmente aquellos de carácter objetivo y digital, garantizando el derecho de defensa del trabajador.

V. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS, INVESTIGACIONES Y FUENTES UTILIZADAS

La iniciativa se sustenta en antecedentes normativos y jurisprudenciales nacionales, así como en experiencias comparadas que reconocen la relevancia laboral de determinadas conductas cometidas fuera del espacio físico de la empresa cuando existe una conexión objetiva con el trabajo.

Antecedentes nacionales

1. El artículo 1 de la Constitución Política del Perú consagra la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado; el artículo 2, incisos 1 y 2, reconocen el derecho a la integridad y a la igualdad ante la ley, sin discriminación por razón de sexo; y los artículos 22 y 23 reconocen el trabajo como un deber y un derecho, y encargan al Estado una atención prioritaria a la protección de la mujer trabajadora.



2. El Congreso de la República aprobó la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo mediante la Resolución Legislativa N.º 31415, con lo cual el Convenio entró en vigencia en el país el 8 de junio de 2023⁹. El artículo 3 señala expresamente:

"El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: [...] c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; [...] y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo."

El Convenio núm. 190 supera una concepción limitada al espacio físico del centro laboral y extiende su ámbito a la violencia y el acoso que ocurran durante el trabajo, en relación con este o como resultado del mismo, incluyendo determinados espacios públicos, desplazamientos y actividades vinculadas al trabajo. Aunque el Convenio no tipifica por sí mismo una causal concreta de despido ni establece que el solo uso del uniforme determine automáticamente la existencia de una falta grave, proporciona un marco internacional que justifica que la legislación interna regule expresamente las conductas que presentan una conexión objetiva y verificable con la relación laboral.

3. **Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (2003).** Incorporó el literal i) al artículo 25 para calificar como falta grave "el incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia".
4. **Decreto Legislativo N.º 1410 (2018).** En el marco de la reforma integral del régimen de prevención y sanción del hostigamiento sexual, que también incorporó al Código Penal los delitos de acoso, acoso sexual y chantaje sexual, modificó el literal i) y estableció su redacción actualmente vigente. De esta manera, se precisó que la falta grave se configura con independencia de la ubicación jerárquica de la víctima frente al hostigador.
4. **Ley N.º 30314, Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual en Espacios Públicos (2015).**
6. La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), cuyo artículo 3 reconoce el derecho de toda persona a la vida, la libertad y la seguridad, y cuyo artículo 13 reconoce el derecho a circular libremente.
7. **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967)**, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Documento que permitió dar paso a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer-CEDAW (1979).
8. **Jurisprudencia nacional.** En la Casación Laboral N.º 23624-2021-Lima, la Corte Suprema examinó la relevancia disciplinaria de una conducta realizada fuera del horario y del centro de trabajo y consideró jurídicamente determinante que esta trascendiera la esfera estrictamente privada y afectara la imagen, los intereses y la relación de confianza de la empresa, en conexión con las funciones desempeñadas. Este criterio resulta útil para la propuesta porque confirma que la ubicación temporal o física del hecho no excluye, por sí sola, su relevancia laboral; debe verificarse una vinculación objetiva con la relación de trabajo y respetarse el procedimiento disciplinario correspondiente.

⁹ Echecopar (firma miembro de Baker McKenzie International). "Entró en vigencia el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo". Disponible en: <https://echecopar.com/publicaciones-entro-en-vigencia-el-convenio-190-de-la-oit-sobre-violencia-y-acoso-en-el-trabajo/>

Cabe precisar que, en el actual período legislativo iniciado en 2026, no se ha identificado una iniciativa legislativa que constituya un antecedente directo de la presente propuesta.

Antecedentes internacionales

1. Argentina: relevancia disciplinaria del uniforme y del vehículo empresarial

En Argentina, el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 permite extinguir el vínculo laboral por justa causa cuando el incumplimiento de las obligaciones laborales configura una injuria de tal gravedad que impide la continuación de la relación. Bajo este marco, en 2018 el Juzgado Laboral N.º 4 de Resistencia (Chaco)¹⁰, declaró justificado el despido de dos trabajadores de Terada Hnos. S.R.L. que, durante su jornada laboral, vistiendo indumentaria de trabajo y utilizando un camión con el logotipo de la empresa, proferieron expresiones de contenido sexual y denigrante contra una mujer en la vía pública. La afectada denunció los hechos vía Facebook mediante fotografías que permitieron identificar a los trabajadores y vincularlos con la empresa.

La empresa consideró que dichas actitudes de sus trabajadores frente a una mujer que pasaba no pueden ni debe ser tolerada y que no podía permanecer al margen de una situación que daña su imagen reputacional. Este despido llevó a que los dos trabajadores iniciaran una demanda laboral por considerarlo como injustificado. No obstante, el juzgado validó el despido como justificado, señalando que la conducta puso el nombre de la empleadora en situación de desprestigio toda vez que dichos actos fueron cometidos en tiempo y en razón del trabajo, con el camión con el logo de la empresa.

Este antecedente resulta especialmente pertinente para la presente iniciativa, pues evidencia que los elementos que permiten identificar públicamente al trabajador con su empleador (como la indumentaria laboral y los vehículos con signos distintivos de la empresa) pueden ser jurídicamente relevantes para determinar la proyección laboral de una conducta de acoso cometida contra una tercera persona en la vía pública.

2. Estados Unidos: doctrina del nexo en las conductas fuera de servicio

En el empleo público de Estados Unidos se ha desarrollado la doctrina del "nexus", aplicada por órganos de protección del sistema de mérito, según la cual una conducta realizada fuera del horario o lugar de trabajo (off-duty misconduct) puede sustentar una medida disciplinaria cuando se acredita una conexión suficiente entre la conducta y el empleo o la eficiencia del servicio. No se trata de una regla automática: la administración debe demostrar el nexo en cada caso.

¹⁰ Fuente: Pensamiento Civil. Disponible en: <https://www.pensamientocivil.com.ar/3480-chaco-jueza-considero-justificado-despido-dos-trabajadores-que>

Un antecedente especialmente relevante para la presente iniciativa se encuentra en una decisión de la Montgomery County Merit System Protection Board¹¹, en la que se analizó el caso de un operador de autobús que incurrió en actos de acoso sexual contra una pasajera fuera de su jornada laboral. El Board concluyó que dicha conducta se encontraba suficientemente vinculada con el empleo para configurar el nexo requerido, al considerar que el trabajador había conocido y establecido contacto con la víctima precisamente en el ejercicio de sus funciones como operador de transporte público:

"The off-duty sexual harassment of a bus passenger by a bus operator is sufficiently related to the job to create a nexus" (El acoso sexual fuera de servicio de un pasajero por parte de un operador de autobús está suficientemente relacionado con el trabajo como para establecer un nexo.)

La relevancia disciplinaria de los hechos no desapareció por haberse producido fuera de la jornada laboral, pues subsistía una conexión objetiva entre la conducta, la víctima y la posición que permitió al trabajador entrar en contacto con ella. Este criterio demuestra que los límites de la potestad disciplinaria no dependen exclusivamente del lugar o del horario, sino de la acreditación de un nexo suficiente con el empleo. La propuesta peruana adopta una delimitación más concreta: exige que, al momento de la conducta, el trabajador utilice uniforme, indumentaria, vehículo, credencial, distintivo u otro bien proporcionado o autorizado por el empleador que permita identificarlo o vincularlo objetivamente con este.

3. España: acoso a una usuaria durante la prestación del servicio

La jurisprudencia española reconoce que el poder disciplinario del empleador puede alcanzar determinadas conductas de acoso sexual producidas fuera del lugar y del horario de trabajo cuando estas mantienen una conexión suficiente con la relación laboral. Un ejemplo relevante se encuentra en la Sentencia n.º 1410/2024¹² del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 13 de septiembre de 2024 (Recurso n.º 1313/2024).

En este caso, un trabajador que se desempeñaba como conductor de grúa realizó insinuaciones de contenido sexual a una mujer a la que asistía en carretera, pese a que esta no mantenía vínculo laboral alguno con la empresa. A raíz de estos hechos, la empresa procedió a su despido disciplinario, cuya procedencia fue posteriormente confirmada judicialmente. El Tribunal destacó expresamente que la conducta imputada no se había producido respecto de una trabajadora de la empresa, sino frente a "alguien ajeno a la misma", circunstancia que incluso determinaba que no resultara aplicable el protocolo interno previsto para el acoso sexual dentro del ámbito empresarial. No obstante, atendiendo a la gravedad de la conducta y a su conexión con la actividad laboral desarrollada por el trabajador, confirmó la procedencia del despido.

¹¹ Fuente: Montgomery County Merit System Protection Board. *Case No. 17-13, Final Decision and Order*, en *Merit System Protection Board Annual Report FY2018*, p. 19, 4 de diciembre de 2017.

Disponible en: https://assets.montgomerycountymd.gov/files/FY18AnnualReport.pdf?utm_source

¹² Fuente: Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sección Primera. Sentencia n.º 1410/2024. Disponible en:

https://www.supercontable.com/informacion/laboral/STSJ_CLM_1410-2024.Despido_disciplinario_de_gruista_.html?utm

El precedente español evidencia que la condición de tercera ajena a la empresa no impide reconocer relevancia laboral a la conducta. Lo decisivo fue que el trabajador entró en contacto con la víctima mientras prestaba el servicio de asistencia y aprovechó esa posición para formular insinuaciones sexuales. Aunque el supuesto ocurrió durante la prestación y no fuera de servicio, aporta un criterio comparado útil: la protección disciplinaria puede extenderse a usuarias o clientas cuando el hecho se encuentra objetivamente conectado con el trabajo.

Por lo expuesto, del análisis del derecho comparado demuestra que los tribunales laborales más avanzados superaron la frontera del espacio físico del centro de trabajo cuando se trata de proteger a la ciudadanía de conductas de acoso. Así, la jurisprudencia de España, Estados Unidos y Argentina ha determinado de forma unánime que el acoso sexual cometido en la vía pública contra terceras personas, incluso aquellas completamente ajenas a la empresa, constituye una falta grave que justifica el despido inmediato si el trabajador porta el uniforme o indumentaria laboral.

VI. SECTORES COMPRENDIDOS Y LISTA DE BENEFICIARIOS

Sectores comprendidos.

La modificación resulta aplicable a los empleadores y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, incluidas, cuando corresponda, las entidades públicas que contratan personal bajo dicho régimen. La adecuación reglamentaria está a cargo del Poder Ejecutivo, principalmente a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como ente rector en materia laboral, en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, de acuerdo con sus respectivas competencias.

Beneficiarios directos.

Son beneficiarias directas las personas ajenas a la organización que puedan ser víctimas de actos de acoso sexual cometidos por trabajadores identificados objetivamente con su empleador mediante uniformes, indumentaria laboral, vehículos, credenciales, distintivos u otros bienes proporcionados o autorizados por este. En ese sentido, la propuesta beneficia especialmente a las mujeres que, en condición de clientas, usuarias, pasajeras, consumidoras, transeúntes, vecinas o residentes de inmuebles en los que se prestan servicios, se encuentran más expuestas a este tipo de conductas.

También son beneficiarios directos los empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, quienes contarán con una causal expresa y delimitada para ejercer su potestad disciplinaria cuando la conducta se encuentre debidamente acreditada y exista una conexión objetiva con la relación laboral.



VII. NORMAS QUE SE MODIFICAN O DEROGAN

La presente iniciativa modifica el literal i) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, sin derogar ninguna disposición vigente. El siguiente cuadro compara el texto actualmente en vigor con el texto propuesto; se destaca en negrita el párrafo que se incorpora.

Cuadro comparativo

Texto vigente	Texto propuesto
i) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.	i) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo. Asimismo, constituye falta grave la comisión de actos de acoso sexual fuera del centro de trabajo o de la jornada laboral, portando el uniforme o la indumentaria de trabajo, o utilizando vehículos, credenciales, distintivos o cualquier otro bien que lo identifique con el empleador o esté bajo su administración. El acoso sexual a que se refiere el presente párrafo se entiende conforme a la definición establecida en el artículo 4 de la Ley N.° 30314, Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual en Espacios Públicos.

VIII. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La presente iniciativa no irroga gasto alguno al Tesoro Público toda vez que se trata de una modificación circunscrita al ámbito de una relación jurídica de derecho privado que vincula a un empleador con su trabajador, regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo



N.º 728. En consecuencia, la propuesta no crea nuevos órganos, procedimientos administrativos, plazas ni partidas presupuestales, por lo que no genera costo fiscal directo ni indirecto para el Estado.

Ámbito	Costos	Beneficios esperados
Tesoro Público	No se crean entidades, plazas, programas, subvenciones ni partidas presupuestales. La adecuación normativa se atiende con recursos institucionales ordinarios.	No genera costo fiscal directo y fortalece la respuesta laboral sin establecer una nueva estructura administrativa.
Empleadores	Recepción y verificación de denuncias; conservación de pruebas, especialmente digitales; comunicación de cargos; investigación y evaluación individual del caso.	Mayor seguridad jurídica para ejercer la potestad disciplinaria; prevención del acoso; reducción de riesgos reputacionales y mayor predictibilidad en controversias laborales.
Trabajadores	Deber de abstenerse de realizar actos de acoso sexual cuando exista vinculación objetiva con el empleador. La conducta y su autoría deben ser acreditadas.	Se preservan el derecho de defensa, el procedimiento previo de despido y los principios de razonabilidad, proporcionalidad e inmediatez. No existe responsabilidad ni despido automáticos.
Víctimas y ciudadanía	No se imponen cargas económicas ni procedimentales adicionales para acceder a las vías administrativas, civiles o penales existentes.	Protección laboral adicional para clientas, usuarias, pasajeras, transeúntes y demás terceras personas, especialmente mujeres, cuando el agresor actúa identificado con su empleador.
Sistema de justicia	No se elimina el derecho del trabajador a impugnar judicialmente el despido ni se sustituye la valoración judicial del caso concreto.	Una causal más precisa reduce la incertidumbre interpretativa y facilita una evaluación centrada en la prueba, la conexión laboral y el debido procedimiento.

Lima, 07 de septiembre de 2026

AZUCENA ISLA ROJAS
Diputada de la República