



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Viabilidad de sancionar a los locadores de servicio bajo los supuestos de la ley N°27942 en las empresas retail.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Abogado

**AUTORES:**

Acevedo Ramos, Yrvana Desiree ([orcid.org/0000-0001-6107-0561](https://orcid.org/0000-0001-6107-0561))

Sanchez Barrantes, Boris Arturo ([orcid.org/0000-0001-7381-4126](https://orcid.org/0000-0001-7381-4126))

**ASESORES:**

Dra. Gaytan Reyna Karina Liliana ([orcid.org/0000-0003-0277-1645](https://orcid.org/0000-0003-0277-1645))

Mg. León Reinaltt, Luis Alberto ([orcid.org/0000-0002-4814-9512](https://orcid.org/0000-0002-4814-9512))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistema Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TRUJILLO – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Esta investigación le dedico a Dios por permitirme llegar a esta meta y a mi abuelo, mi papá, mi tía y mis primas. Especialmente, a mi abuela Magda E. Harrison Vela, la cual me acompaño y contuvo en los momentos malos y maravillosos. Por enseñarme a afrontar los problemas, darme ánimos y fuerzas en este proceso; por tu paciencia, por todo tu amor que me das cada día, por todo ello y más nunca dejaré de estar agradecida. A mi abuelita Aurora que está en el cielo, porque me enseñó a nunca rendirme. Y finalmente me dedico este logro a mí, porque a pesar de los obstáculos que he tenido nunca me he dejado vencer, por mis principios, por el empeño y el gran corazón que tengo, este logro es el primero de muchos.

Yrvana, Acevedo Ramos.

Deseo dedicar este logro en mi investigación a Dios y mi familia, especialmente a mis padres, quienes han estado a mi lado desde mi infancia, compartiendo tanto momentos difíciles como maravillosos. Agradezco las lecciones de la vida que me han permitido enfrentar desafíos sin perder mi autonomía y liderazgo durante mi proceso de aprendizaje, siempre siendo fiel a mí mismo. Expreso mi gratitud por la paciencia, comprensión, empeño, fuerza y amor incondicional que mis padres me han brindado, moldeando mis principios, valores, perseverancia y dedicación. Todo esto ha sido impartido con una generosa dosis de amor, sin esperar nada a cambio. También agradezco a Yrvana Acevedo y al equipo que formamos, ya que, sin ellos, no habríamos alcanzado esta meta.

Boris, Sánchez Barrantes.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por no dejarme en mis malos momentos y seguir acompañándome en mi día a día. A mi padre, por enseñarme a ser fuerte para afrontar la vida personal como profesional. A mi abuelo, mi abuela y mi tía, los cuales me apoyaron incondicionalmente para llegar a mi objetivo. A mis primas que con sus experiencias me dieron ánimos para seguir batallando. A mi compañero de aventuras que me acompañó desde el día uno en este arduo proceso. A mi psicólogo el cual me orientó para seguir trazando mis metas. Finalmente agradezco a mi asesor el cual me exigió, guió y fue un gran ejemplo de motivación para poder superarme y llegar a salir de mi zona de confort en cuanto a mi nivel competitivo y exigencia de esta hermosa profesión.

Yrvana, Acevedo Ramos.

El agradecimiento expresa la gratitud del autor por el apoyo recibido durante sus doce ciclos académicos, reconociendo la importancia de los docentes y compañeros en su desarrollo profesional. Destaca que la experiencia va más allá de meras palabras y agradece a la universidad por abrirle las puertas en la carrera de Leyes Jurídicas. A pesar de los desafíos, como la pandemia de Covid-19, el autor valora la oportunidad de obtener su título y elogia la capacidad de la universidad para gestionar la situación de manera excelente, permitiendo continuar los estudios de manera virtual. Se reconoce el esfuerzo y la fortaleza de la comunidad universitaria.

Boris, Sánchez Barrantes.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GAYTAN REYNA KARINA LILIANA, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Viabilidad de sancionar a los locadores de servicio bajo los supuestos de la ley N°27942 en las empresas retail.", cuyos autores son ACEVEDO RAMOS YRVANA DESIREE, SANCHEZ BARRANTES BORIS ARTURO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 28 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GAYTAN REYNA KARINA LILIANA DNI: 41848758 ORCID: 0000-0003-0277-1645	Firmado electrónicamente por: KGAYTAN el 28-11- 2023 10:07:06

Código documento Trilce: TRI - 0669185

# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

## Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ACEVEDO RAMOS YRVANA DESIREE, SANCHEZ BARRANTES BORIS ARTURO estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Viabilidad de sancionar a los locadores de servicio bajo los supuestos de la ley N°27942 en las empresas retail.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
BORIS ARTURO SANCHEZ BARRANTES DNI: 70573895 ORCID: 0000-0001-7381-4126	Firmado electrónicamente por: BASANCHEZS el 28-11-2023 09:46:46
YRVANA DESIREE ACEVEDO RAMOS DNI: 71424157 ORCID: 0000-0001-6107-0561	Firmado electrónicamente por: YDACEVEDOR el 28-11-2023 09:45:21

Código documento Trilce: TRI - 0669183

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT .....	xi
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización.....	15
3.3. Escenario de estudio .....	16
3.4. Participantes .....	16
3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	18
3.6. Procedimiento.....	18
3.7. Rigor Científico .....	19
3.8. Método de Análisis de Datos .....	19
3.9. Aspectos Éticos.....	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	20

<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>57</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>59</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>60</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>65</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Participantes intervienees en la investigación.....	<b>17</b>
<b>Tabla 2:</b> Técnica e instrumento .....	<b>18</b>
<b>Tabla 3:</b> Análisis de la pregunta 1.....	<b>21</b>
<b>Tabla 4:</b> Análisis de la pregunta 2.....	<b>24</b>
<b>Tabla 5:</b> Análisis de la pregunta 3.....	<b>28</b>
<b>Tabla 6:</b> Análisis de la pregunta 4.....	<b>31</b>
<b>Tabla 7:</b> Análisis de la pregunta 5.....	<b>35</b>
<b>Tabla 8:</b> Análisis de la pregunta 6.....	<b>38</b>
<b>Tabla 9:</b> Análisis de la pregunta 7.....	<b>41</b>
<b>Tabla 10:</b> Análisis de la pregunta 8.....	<b>44</b>
<b>Tabla 11:</b> Análisis de la pregunta 9.....	<b>47</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	71
Figura 2.....	72
Figura 3.....	73
Figura 4.....	74

## RESUMEN

La investigación tiene como objetivo general de estudio: Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail. Asimismo, como objetivos específicos: i) Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail; ii) Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail. Y finalmente. iii) Evaluar una propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N°27942. Teniendo como metodología tipo básica-descriptiva, con un enfoque cualitativo, bajo un análisis de teoría fundamentada. Se obtuvo como resultado, que en la actualidad los contratos de locación de servicios en empresas retail encubren contratos laborales indefinidos al mostrar características laborales, se destacó casos de hostigamiento sexual por parte de los locadores. Se concluyó que sí, es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail, se fundamenta que los locadores agresores no deben contar con la ventaja de eludir sanciones y procedimientos administrativos laborales por sus acciones o actos de hostigamiento sexual laboral.

**Palabras clave:** Empresas retail, locadores de servicios, Ley N°27942, hostigamiento sexual laboral.

## ABSTRACT

The general objective of the research is to determine whether it is feasible to sanction service providers under the assumptions of Law No. 27942 in retail companies. In addition, the following specific objectives are: (i) To determine the legal nature of service providers within the framework of retail companies; ii) To analyze the assumptions of sexual harassment in the workplace and its relationship with service providers in retail companies. And finally. iii) Evaluate a proposal that allows the inclusion of service providers within the scope of application of Law No. 27942. The methodology is basic-descriptive, with a qualitative approach, under a grounded theory analysis. As a result, it was obtained that currently the contracts of rental of services in retail companies conceal indefinite labor contracts by showing labor characteristics, cases of sexual harassment by the tenants were highlighted. It was concluded that yes, it is feasible to sanction service tenants under the assumptions of Law No. 27942 in retail companies, it is based that aggressor landlords should not have the advantage of avoiding sanctions and labor administrative procedures for their actions or acts of sexual harassment at work.

**Keywords:** Retail Companies, Service Providers, Law No. 27942, Sexual Harassment at Work.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las empresas retail son parte vital e importante para la economía y sociedad peruana. Estas empresas emplean un gran número de personas, las cuales mantienen una relación específicamente comercial que contiene una extensa diversidad de utilidades y prestaciones, teniendo así múltiples proveedores, un ejemplo de ello, son los promotores dentro de las tiendas por departamento donde se encuentran los locadores de servicio (Balta, 2019). Este sector no está exento de problemáticas, y uno de los temas más críticos que ha cobrado relevancia en esta última época es el hostigamiento o acoso sexual en las instituciones de trabajo.

Es así, que el hostigamiento sexual laboral, es una violación de los derechos laborales y una práctica aberrante, el cual puede ser descrito como una manera de violencia que se manifiesta entre las acciones o comentarios con connotación sexual o sexista que son rechazados por los sujetos a la cual va dirigidos (Pueblo, 2019). Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la define como el conjunto de comportamientos de índole sexual como también de género que atenta contra el pundonor de hombres y mujeres (Gonzales, 2021). Estos comportamientos se caracterizan por ser inoportunos, irracionales y ofensivos para quienes lo sufren. En 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo examinó el impacto negativo del hostigamiento sexual en las circunstancias laborales y en las oportunidades del cargo y ascenso de las personas afectadas (Enciso, 2021).

La OEA destaca que el hostigamiento sexual implica una configuración de agresión que se dirige tanto a hombres como a mujeres, considerándolo un acto que refleja discriminación y no simplemente como un incidente aislado (Barreto, 2020). En el contexto legal de los Estados Unidos, reconoce que el hostigamiento o acoso sexual tiene lugar en el entorno laboral, la misma que se percibe como perjudicial para el ambiente de trabajo, las condiciones laborales y el progreso profesional en general. Esto da lugar a un clima donde predominan los comentarios ofensivos y las situaciones humillantes (Bembibre, 2020).

La ley N°27942 de “prevención y sanción del Hostigamiento Sexual Laboral”

estipulada y ratificada en el Perú ofrece un marco para a quienes perpetren el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo más que nada enmarcando como infracciones administrativas y a su vez sancionar a los empleadores que no tomen las disposiciones necesarias para prever y condenar estos actos; la misma que propone mecanismos de prever y condenar del hostigamiento sexual en el contexto específico en las empresas retail, pero su ampliación y aplicación hacia los locadores de servicio es nula ya que como se sabe ellos no tienen un contrato directo con la empresa, si no que ellos posee un contrato horizontal el cual es por locación de servicio.

Retail está comprometida con salvaguardar a sus empleados contra cualquier forma de hostigamiento sexual que menoscabe la dignidad de la persona, por lo que implementará todas las acciones necesarias para examinar las denuncias, evaluar la responsabilidad de los acusados, acoger las medidas más pertinentes para evitar el contacto entre el denunciante y el denunciado durante el período de investigación, y castigar, si hay pruebas que respalden la queja al hostigador según lo estipulado por la ley.

No obstante, en el caso particular del locador de servicios, se encuentra exento de responsabilidad debido a la naturaleza contractual civil y no sobre esfera laboral. Ante ello la sanción específica de los locadores de servicio, es por el de acoso sexual como delito, mas no por el hostigamiento sexual laboral. Los mismos que están sancionados bajo el Art.176-B de nuestro Código Penal Peruano, que describe que dicha conducta será reprimida y castigada con pena privativa de libertad, más no con una sanción administrativa-laboral.

La problemática esta resumida en entender la aplicación de la ley N°27942 en los locadores de servicio, tomando en cuenta lo mencionado se recalca que el sector retail, tiene distintas modalidades de contrataciones y existen dos grandes grupos, el primero que es a los empleados permanentes los cuales están avalados y protegidos por la ley y segundo los locadores de servicio agresores que están exentos de la misma. La misma ley, mencionada anteriormente fue diseñada principalmente para regular las relaciones laborales internas de una empresa. Existe la necesidad de entender si se puede aplicar de manera efectiva a las relaciones entre

empresas retail y sus locadores de servicio, que a menudo son externos y temporales.

En el ámbito de las empresas retail, la utilización y la aparente frecuencia de contratos de locación de servicios ha proliferado en los últimos años. Aunque formalmente presentados como acuerdos civiles, surge una preocupante tendencia que evidencia la presencia de elementos propios de relaciones laborales, especialmente el de subordinación. Este fenómeno plantea interrogantes cruciales sobre la viabilidad de sancionar a los localizadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942.

Para abordar esta realidad, es imperativo evaluar la verdadera naturaleza de estas relaciones contractuales y determinar si es factible sancionar a los locadores de servicios bajo los preceptos de la legislación vigente. Este análisis no solo requerirá una comprensión profunda de las circunstancias que rodean a estos contratos en el contexto específico de las empresas minoristas, sino también una revisión crítica de la aplicabilidad y eficacia de la Ley N°27942 en esta problemática específica.

Bajo ese corolario, entendemos que los locadores de servicio a menudo tienen una relación laboral distinta a la de los empleados permanentes, lo que plantea desafíos en la ejecución de mecanismos y políticas públicas que tengan la finalidad de proveer y condenar del hostigamiento sexual que se ajusten en la realidad laboral de dicho sector. Por lo expuesto nuestra finalidad de investigación es la propuesta de un proyecto Ley que será evaluado y analizado con un asesor del congreso de la república del Perú; por ello tomamos ciertos aspectos claves para incluir la sanción de los locadores de servicio bajo los supuestos de la Ley N°27942.

En consecuencia, se tiene como problema de investigación: *¿De qué manera es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail?*

Asimismo, el estudio conto con una justificación teórica debido a que existe deficiencias o vacíos legales en la ley N°27942 con respecto a sancionar laboralmente a los locadores de servicios, por los supuestos que en ella se contemplan. Por lo cual se cuenta con el propósito de enriquecer la base de datos bibliográficos respecto a las categorías y subcategorías, la misma

que busca ampliar la comprensión y generar nuevos preceptos para el análisis y reconocimiento de la ley, con respecto a la viabilidad de integrar a los locadores de servicio en dicha ley.

Además, se contó con una justificación metodológica, debido a que el estudio se ceñirá determinar la viabilidad de la integración de los locadores de servicio para ser sancionados bajo los supuestos de la Ley N°27942, para ello se incorpora y aplico un instrumento metodológico; siendo este la aplicación de entrevistas a expertos. Por último, se contó con una justificación practica debido a la urgente necesidad de determinar y dilucidar la viabilidad de sancionar a los locadores de servicio que cometan o sufran actos de hostigamiento sexual laboral en la Ley N°27942, mediante un proyecto de ley.

Ante ello, la investigación conto como objetivo general en: Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail. Y como objetivos específicos: i) Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail; ii) Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail. Y finalmente iii) Evaluar una Propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N°27942 referida al hostigamiento sexual laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

Para dar inicio al marco teórico de esta investigación es importante señalar las investigaciones y recopilación de información, previos para poder brindar un mejor realce y objetividad a la investigación. En este contexto, contamos con los siguientes antecedentes a nivel internacional, a Delgado & Rodríguez (2023) que tuvo como objetivo del estudio fue examinar la concepción del acoso sexual en el trabajo en relación con los delitos sexuales en Colombia, empleando una metodología cualitativa-exploratoria. Concluyeron que la medida preventiva más efectiva implica la colaboración entre empresas y diversas entidades, exigiendo la instalación obligatoria de un consejo competente en el acoso sexual laboral. Este comité debe brindar asistencia continua a los empleados, iniciando con la introducción de un sistema de atención visible en varios puntos de la empresa.

Asimismo, para Pedraza (2019) que realizó un estudio comparado de casos de Chile y Colombia sobre el acoso laboral (Mobbing), el estudio busca examinar los dispositivos legales destinados a la protección contra el acoso laboral presentes en las regulaciones de Chile y Colombia. Empleo una metodología deductiva Finalmente se concluyó que, aunque la legislación chilena amplía la definición del concepto de "mobbing", no aborda el fenómeno de manera tan detallada como lo hace la normativa colombiana. Se hace hincapié que esta establece un proceso claro que garantiza la seguridad jurídica y protección de sus derechos. En contraste, en la legislación chilena, el único recurso disponible para reclamar el amparo de los derechos de los empleados es mediante una "tutela judicial laboral". Por lo tanto, la efectividad de la norma chilena parece ser menos evidente en comparación con la ley colombiana. No obstante, la renuencia de los empleados a denunciar el acoso laboral constituye un asunto independiente a la eficacia de la ley.

Finalmente tenemos a Finalmente Serrano (2019) el estudio toma como objetivo abordar la problemática de la falta de garantías y reconocimiento sobre derechos humanos fundamentales en argentina, centrándose en la

falta de implementación y aplicación efectiva de la Ley N° 26485, así como de los tratados internacionales pertinentes en todo el país y en una variedad de entornos laborales. Se utilizó la metodología idealista para el análisis del mismo. Finalmente se concluye que el Indicador "Producción Legislativa" revela el rezago en Argentina en la implementación efectiva de la legislación respecto a formas trabajos y modos de aplicación, lo que indica una ausencia de una política integral para abordar y resolver el problema de manera global.

En relación a los antecedentes a nivel nacional, tenemos Delgado (2019) la cual realizó estudio sobre la desnaturalización de contratos de ubicación de servicios, tuvo como objetivo examinar y destacar la actual problemática sobre el abuso y mal manejo de los contratos de locación de servicios, pero en la realidad, el presunto prestador de servicios desempeña funciones propias de un trabajador subordinado. La metodología empleada fue cualitativa-explicativa, analizando dos sentencias como parte del análisis. La conclusión a la que se llegó resalta los diversos vacíos legales y problemas que surgen en este contexto. Se enfatiza la importancia de interpretar adecuadamente la normativa laboral, dado que el derecho al trabajo es reconocido e exigido internacionalmente, y cualquier daño causado que afecte directamente al trabajador. Además, se argumenta la necesidad de establecer sanciones para aquellas entidades o empresas que gestionan de manera incorrecta la opción que la legislación peruana les brinda para realizar contrataciones de naturaleza civil. Al encubrir contratos que, en la práctica, son de carácter laboral, perjudican directamente al trabajador, eludiendo responsabilidades que deben cumplir como empleador.

Por otro lado, Pimentel (2019) dicha investigación tuvo como objetivo el examinar en qué amplitud el Acoso Sexual incide en las Vinculaciones Laborales en el territorio de Ayacucho. El análisis es de naturaleza básico-descriptivo no exploratorio. Se llegó a la conclusión que el impacto del acoso sexual en el lugar de trabajo se extiende más allá de las afectaciones individuales, afectando la dinámica laboral y el funcionamiento general de

las instituciones. A pesar de los esfuerzos por parte de entidades gubernamentales y organizaciones, la falta de acuerdo y consenso ha impedido la implementación efectiva de medidas, lo que ha dejado a las empleadas en una posición de vulnerabilidad, socavando sus derechos fundamentales y generando dudas sobre la efectividad de las políticas existentes.

Asimismo, Meléndez (2022) tuvo objeto de estudio determinar si en la institución del poder Judicial de Chimbote, se incumple la ley N<sup>o</sup> 27942. Dicho estudio se desarrolló bajo un esquema no exploratorio transversal correlacional. Se concluyó que, en la Corte Superior de Justicia de la localidad del Santa, la mayoría de los empleados poseen un conocimiento limitado acerca de las estrategias preventivas implementadas para abordar la problemática del Hostigamiento Sexual en el entorno laboral. Además, demuestran escasa familiaridad con los protocolos establecidos para prevenir este tipo de comportamientos, así como con los canales disponibles y los procedimientos para presentar quejas, y también con el rol y la composición del Órgano de Interviniente ante al Hostigamiento Sexual laboral.

El estudio realizado por Torres (2022) tiene como objetivo abordar la problemática del hostigamiento sexual, centrándose en el tratamiento legislativo de los casos y su incidencia en el juzgado laboral de Chiclayo. La investigación, de tipo descriptiva, busca resolver los problemas asociados con el hostigamiento sexual. Se concluye que identificar los elementos y conductas que generan el hostigamiento, como la violencia, el acoso laboral y la coacción de la víctima, es crucial. Se destaca que estas conductas se dan debido a la falta de fiscalización ya la inadecuada protección de los derechos laborales. La conclusión principal es que es urgente un tratamiento legislativo para abordar esta vulneración continua de los derechos laborales.

Bajo la misma idea de pensamiento, La investigación realizada por Chuquimamani & Velásquez (2022) tuvo como propósito analizar el hostigamiento sexual y su desarrollo del procedimiento administrativo

disciplinario en base de la Ley N° 27942. El enfoque utilizado fue cualitativo, con un diseño de teoría fundamentada. La conclusión a la que se llegó es que el procedimiento administrativo disciplinario no se lleva a cabo de manera adecuada, presentando numerosas deficiencias y problemas que complican su ejecución, tanto en las fases de investigación como en la imposición de sanciones. Se observa que las sanciones impuestas a los hostigadores suelen ser demasiado leves, e incluso prácticamente inexistentes, lo que no contribuye a disuadir este tipo de comportamientos ofensivos.

Finalmente contamos con la investigación de Malqui & Chávez (2023) en su estudio tuvo el propósito primordial del estudio fue examinar las garantías otorgadas al empleado y las restricciones en el poder disciplinario del empleador en el contexto de acoso sexual en donde concurre sus laborales. Por lo que adoptaron un enfoque cualitativo y utilizaron entrevistas como modalidad de compilación de datos. El resultado destacó la envergadura de que las empresas cuenten con políticas y normativas internas actualizadas para abordar los casos de acoso sexual laboral, permitiendo una acción preventiva efectiva. Además, se señaló que la Ley N°27942 y su reglamento vigente podrían vulnerar el principio del debido proceso en tales situaciones complejas, ya que el proceso de resolución no puede estar limitado por plazos breves. Asimismo, se advierte sobre posibles vacíos o deficiencias legales en relación y aplicación con los locadores.

Por lo tanto, con el propósito de precisar el alcance del estudio resulta apropiado examinar y desarrollar a detalle las teorías y enfoques conceptuales anteriormente esgrimidos. Por lo que comenzaremos con las empresas retail, también conocidas como minoristas, son organizaciones que venden directamente productos y servicios a los consumidores finales. Suelen competir en función de la diversidad de productos, la calidad y la experiencia del cliente. Las grandes empresas minoristas operan cadenas de tiendas en diversas ubicaciones para atender a una amplia audiencia (Carpio, 2023). Este tipo de empresas suelen contratar a una variedad de

personas, mediante diferentes contratos de trabajos y contratos jurídicos que empleen una prestación de servicio, de las cuales existen los locadores de servicio agente principal quienes respecto a la mano de hora y a la flexibilidad de adquirirlos.

Con respecto a la prestación de servicios se sostiene que es un contrato jurídico (naturaleza jurídica) entre dos partes, en el que una parte se obliga a realizar un determinado servicio a razón de una remuneración por parte de la otra, difiere totalmente de un contrato laboral. Este tipo de contrato encuentra su respaldo legal en el artículo 1764 del Código Civil peruano (Prieto, 2020). Asimismo, definimos a los locadores de servicio es aquel sujeto que está obligado a prestar servicios o compromiso de proporcionar servicios por un período y para una mano de obra determinada a favor de una compensación financiera, lo que lo convierte en un acuerdo de naturaleza onerosa (Balboa, 2021).

En este sentido Raffael (2022) define a los locadores de servicio aquellos sujetos que proporcionan una gama diversa de servicios a diversas organizaciones, generalmente bajo un acuerdo contractual específico que estipula los términos y condiciones del servicio a ser prestado.

En esta relación se cuenta con las siguientes partes: El comitente o contratante; se refiere a la parte que solicita el servicio, y proporciona una compensación por él, mientras que el locador; se refiere a la persona que beneficia al comitente y ofrece sus servicios en beneficio del comité (Coca, 2020). La modalidad contractual de los locadores de servicio se basa en que este tipo de contrato, el locador, también llamado contratista o proveedor de servicios, se compromete a llevar a cabo tareas específicas o proporcionar servicios determinados al comitente o contratante. Este contrato establece las condiciones y términos sobre la prestación de servicios, abordando aspectos como la naturaleza del trabajo, los plazos, la compensación y otras cláusulas pertinentes (Arteaga, 2021).

Prestar servicios bajo la modalidad de contrato de locación de servicios conlleva diversas implicancias, algunas de las cuales incluyen: i) Carácter Civil del Contrato: Este tipo de acuerdo se rige por normativas civiles en

lugar de normas laborales. Establece una relación más ligada al ámbito comercial que a la esfera laboral. ii) Independencia en la Ejecución de Servicios: El locador tiene total autonomía con respecto a la realización de sus tareas, no está sujeto a la supervisión directa del contratante en cuanto a la forma de llevar a cabo el trabajo. iii) Entrega de Producto o Servicio Específico: El locador se compromete a proporcionar un producto o servicio según lo estipulado en el contrato. La obligación principal recae en el resultado final, sin imponer restricciones sobre la manera de realizar el trabajo (Zavala, 2020). Asimismo, se resalta iv) Inexistencia de Subordinación Laboral: A diferencia de un contrato laboral, no existe una relación directa de subordinación entre el proveedor y el contratante. El locador no está sujeto a las regulaciones laborales convencionales (Arévalo, 2021).

Asimismo, cuenta con v) Compensación en Forma de Honorarios: En lugar de recibir una remuneración tradicional, el locador obtiene honorarios o una retribución económica por los servicios prestados. Esto excluye derechos laborales típicos, como días de vacaciones pagadas o beneficios de seguridad social. vi) Contrato con Duración o Trabajo Específico: El contrato de ubicación de servicios generalmente fija un plazo determinado para la prestación de servicios. vii) Responsabilidad por Resultados: El locador asume la responsabilidad de entregar el producto o servicio acordado según los términos del contrato. La calidad y el cumplimiento de los resultados pactados son aspectos fundamentales (Arévalo, 2021).

Por consiguiente, un contrato de locación de servicios se caracteriza por: independencia del locador, la duración específica del acuerdo, la compensación por los servicios prestados, la ausencia de subordinación directa, la responsabilidad individual del prestador y la falta de derechos laborales (Republica, 2023). Al hablar sobre el elemento de subordinación, es sostener que se distingue un contrato laboral de otros tipos de contratos, como el de locación de servicios. En el contexto de los locadores de servicios, la subordinación laboral implica una relación de dependencia y control por parte del contratante sobre la ejecución las tareas y la prestación

de servicios (Caycho, 2022).

Es así que, cuando existe subordinación, el contratante tiene la autoridad para dar instrucciones detalladas sobre cómo realizar el trabajo, establecer horarios, supervisar el progreso y, en general, ejercer un control directo sobre el locador, en el ámbito laboral tradicional, esta relación subordinada es una característica esencial y distingue al empleado del empleador. (Rojas, 2020).

Por lo tanto, la ausencia de subordinación en los locadores de servicios refuerza la idea de que se trata de una relación más comercial, donde el énfasis recae en la entrega de un producto o servicio específico en lugar de estar sometido a la dirección constante del contratante. Esta distinción es crucial para determinar la naturaleza del contrato y las implicancias legales asociadas y dado que existe autonomía, no se establece una relación laboral típica y, por lo tanto, no se generan los derechos laborales correspondientes (Arévalo, 2021).

Queda claro que existe una diferencia con el contrato laboral ya que este, implica una serie de elementos distintivos. Estos incluyen la ejecución personal del trabajo, la subordinación del empleado a los empleadores y el pago regular de una remuneración (Zavala, 2020). La presencia de estos componentes desnaturaliza el contrato de locación de servicios y reclasifica al prestador como un trabajador, otorgándole así derechos laborales que deben ser protegidos por la legislación correspondiente (Rojas, 2020).

Con lo que respecto a las sanciones y contextos de responsabilidad jurídica para los locadores de servicio en el derecho comparado tenemos a los siguientes: i) Incumplimiento Contractual: Si el locador no cumple con los términos estipulados en el contrato de ubicación de servicios, puede estar expuesto a penalizaciones financieras u otras sanciones establecidas en el propio contrato. ii) Hostigamiento Sexual Laboral: En situaciones donde se demuestre que el locador ha incurrido en hostigamiento sexual laboral, podría enfrentar multas de acuerdo con lo determinado en la Ley N° 27942 sobre Hostigamiento Sexual (Montero, 2021).

Asimismo, tenemos a iii) Desnaturalización del Contrato: En caso de que el contrato de ubicación de servicios sea desnaturalizado y se reconozca como una relación laboral, el locador podría verse sujeto a sanciones vinculadas a la legislación laboral, lo que incluiría beneficios y derechos laborales. Y finalmente iv) Responsabilidad Civil: En escenarios donde el locador cause perjuicio a la otra parte, podría ser responsabilizado y requerido para el pago de indemnizaciones por los daños ocasionados (Montero, 2021).

Respecto a la ley N° 27942, se enfoca en la prevención y penalización del hostigamiento sexual laboral. Su objetivo la protección a los trabajadores de conductas discriminatorias y ofensivas en el trabajo. La ley define claramente el hostigamiento y acoso sexual, proporciona directrices para prevenir tales comportamientos y establece sanciones para los infractores con la intención de asegurar un entorno trabajo libre y seguro de discriminación. Esta legislación ha sido fundamental en la lucha contra el hostigamiento sexual en Perú, fomentando la responsabilidad y conciencia sobre las organizaciones o empresas con la finalidad de abordar este problema de manera efectiva (Olortegui, 2020).

Con respecto a la Inclusión de los contratos de locación de servicios la Ley N° 27942, la misma norma intenta realizar una extensión de protección: El artículo busca ampliar la protección legal más allá de las relaciones laborales convencionales reguladas por la legislación laboral. Esto abarca escenarios como la prestación de servicios conforme a las disposiciones del Código Civil,

Este enfoque amplio busca garantizar que diversas formas de relaciones laborales o formativas reciban alguna forma de protección y regulación, incluso si no caen directamente bajo la jurisdicción del derecho laboral convencional. La inclusión de estas modalidades en la ley demuestra una preocupación por salvar los deberes y derechos de las partes implicadas en una variedad de contextos laborales y de formación.

Se establece el hostigamiento sexual se define como cualquier comportamiento de índole sexista o sexual no deseado, realizado por una

persona en posición jerárquica o no, de forma reiterada o esporádica, con el intención o efecto de perjudicar a una persona y su dignidad. Este comportamiento puede generar un ambiente intimidante, humillante, degradante, hostil u ofensivo. Puede presentarse a través de solicitudes de naturaleza sexual, expresiones verbales, insinuaciones, contacto físico o cualquier otra acción de carácter sexual. (Aragón, 2022). La doctrina sugiere que la conducta verbal en el hostigamiento sexual abarca una amplia gama de comportamientos, como expresiones no deseadas de afecto, invitaciones persistentes y comentarios sexualmente ofensivos. Además, en el contexto del hostigamiento sexual laboral, la conducta física se presenta en forma de violencia física, tocamientos inapropiados e invasión injustificada del espacio personal (Aldave, 2020).

Se tiene como manifestaciones o formas de hostigamiento sexual laboral: Promesas de beneficios a cambio de algún favor sexual, amenazas de consecuencias si no se accede a conductas no deseadas, uso de lenguaje o gestos sexuales ofensivos u humillantes. (Valdivia, 2022). Asimismo, se presenta contacto físico no deseado de naturaleza sexual, trato hostil hacia aquellos que rechazan las conductas mencionadas y otras acciones. (Pereira, 2021). Respecto a las sanciones estas medidas pueden variar desde suspensiones y multas hasta penas privativas de libertad, respectivamente de la magnitud de la infracción y las disposiciones legales aplicables en cada caso. (Infante, 2022).

Por lo tanto, el acoso o hostigamiento sexual en el entorno laboral se produce sin importar si hay jerarquía entre la persona acosada y la acosadora, o si ocurre durante o fuera de las horas laborales o en el lugar de trabajo. Incluso, cuando el afectado o acosador es un proveedor o contratista, siempre que el comportamiento tenga lugar en las instalaciones de la empresa y entre un empleado y el tercero. Cabe resaltar que ese tipo de situación la contraloría general no podría sancionar a los locadores de servicios porque no tendría las prerrogativas para poder imponer una sanción como tal (Arévalo, 2021).

La posibilidad de incorporar un procedimiento sancionatorio para los

locadores de servicio bajo la Ley N° 27942 dependerá de diversos factores, como la evaluación de las particularidades y necesidades específicas de las relaciones en el ámbito laboral en este arquetipo de contratos depende varios factores clave: En primer lugar, se debe considerar la naturaleza de la relación entre el locador y el comité, evaluando si existen elementos de subordinación y dependencia similares a una relación laboral convencional. Además, es esencial alinear cualquier proceso sancionatorio con las normativas civiles y laborales existentes en el país, asegurando que esté en armonía con la legislación vigente y considerando posibles ajustes legislativos.

La adopción de un procedimiento sancionatorio y su viabilidad podría estar justificada en casos de abuso o vulneración de derechos en contratos de locación de servicios para proteger los derechos de los trabajadores o locadores de servicios dependerá del consenso social y empresarial, involucrando las opiniones y perspectivas de trabajadores y trabajadores en el proceso decisional. Realizar un análisis detallado de casos específicos en los cuales se hayan observado problemas o abusos en contratos de ubicación de servicios proporcionará información valiosa para respaldar la necesidad de un procedimiento sancionatorio. Se debe encontrar un equilibrio adecuado entre la flexibilidad característica de la locación de servicios y el amparo de los derechos de los locadores de servicios, evitando imponer cargas excesivas a las empresas mientras se garantiza la protección de los derechos laborales (Villafuerte, 2022).

Finalmente, cualquier modificación normativa debe surgir de un diálogo y consulta con diversos actores interesados, como trabajadores, expertos legales y representantes de la sociedad civil, asegurando un proceso participativo y considerando diversas perspectivas antes de su implementación.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Se baso en un estudio, con una metodología descriptiva que, tal como sugiere su denominación, tiene como objetivo describir una situación actual y presente, anticipando un proceso planificado para analizar el fenómeno y recopilar datos con el fin de exponer la veracidad de algo, respaldar juicios o contrastar hipótesis específicas (Navarrete, 2019).

De acuerdo a su finalidad, el estudio se alinea con una investigación básica, que implica una serie de procesos para analizar la información relacionada con el problema planteado, con el propósito de adquirir y expandir nuevos conocimientos. Este enfoque busca respaldar y dotar de objetividad al presente trabajo de investigación, prescindiendo del uso de prácticas o estadísticas (Sampieri & Mendoza, 2018).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Según Sampieri & Mendoza (2018) explican que la investigación cualitativa se fundamenta en datos narrativos obtenidos de diversas fuentes. Su enfoque se centra en comprender los eventos o en el desarrollo de una teoría de fenómenos relacionados, a menudo utilizando herramientas de verificación para encontrar respuestas a las interrogantes que impulsan la investigación.

En conclusión, se adoptó por un diseño de análisis basado en la teoría fundamentada, con el propósito de generar una descripción o teoría del fenómeno o problema en la investigación. Esto se logró a través de modelos teóricos, técnicas e instrumentos de investigación (Hernández & Ávila, 2020).

#### **3.2. Categorías, Subcategorías y Matriz de Categorización**

Según Varela (2021) la categorización representa una técnica empleada en métodos cualitativos para procesar y recopilar datos e información provenientes de diversas fuentes fiables. Esta técnica implica el uso de una herramienta específica para codificar valores o términos asociados a unidades de análisis con propósitos de investigación.

Por otro lado, las subcategorías contribuyen a la delimitación de un concepto al desglosarlo y clasificarlo, facilitando así la conceptualización de los objetivos, temas y otros elementos de análisis que serán investigados en el ámbito científico.

Categoría N°1: La viabilidad de sancionar a los locadores de servicio, por motivo que están excluidos de la ley para la prevención y sanción por hostigamiento sexual laboral

La cual despliega las siguientes Subcategorías: Naturaleza jurídico - laboral de la prestación de servicios, Modalidad contractual y Sanciones.

Categoría N°2: Supuestos de la Ley N°27942, los cuales son la sanción y la prevención contra estos actos de hostigamiento sexual laboral.

La cual despliega las siguientes Subcategorías: Descripción normativa, Inclusión a los contratos de locación de servicios y modificatoria legislativa.

### **3.3. Escenario de estudio**

Se elaboro en la ciudad de Trujillo, de donde se extrajo la información pertinente respecto de las bases que comprenden las fuentes de información. Asimismo, se contó con la asistencia de expertos en derecho laboral, que será fundamental realizar entrevistas a especialistas en el campo laboral, lo que contribuyó al avance de la investigación y permitió demostrar y destacar la verdadera naturaleza del problema de investigación planteada.

### **3.4. Participantes**

Los participantes estuvieron compuestos por abogados y jueces especialistas en derecho laboral. Asimismo, de un congresista para que de esta manera nos ayuden compartiendo sus conocimientos para dilucidar mejor el tema y permitió que este trabajo cuente con los términos e investigación adecuada. Criterio de Inclusión: Especialistas en Derecho Laboral que hubiesen obtenido su especialidad en dicha materia. Criterio de Exclusión: Especialistas de otras ramas derecho.

**Tabla 1***Participantes entrevistas en la investigación*

N°	Nombres completos	Ocupación- Grado	Lugar de trabajo
1	Sánchez Barrantes, Yelzin	Abogado Mixto -Licenciado	Independiente
2	Trujillo López, Yeison	Abogado Laboralista- Licenciado	Estudio Jurídico S.U.K.
3	Mejía Huertas, Rogelio	Abogado Laboralista - Magister	Ugel N°04 Trujillo
4	Nureña Solsol, Magda	Abogada Laboralista - Magister	Ugel N°04 Trujillo
5	Villanueva Claudio Cadillo,	Abogado laboralista - Magister	Estudio jurídico Villanueva
6	Moya Lino, Carlos	Docente abogado Laboralista-Doctorado	Universidad Cesar Vallejo
7	Meléndez García, Víctor	Gerente de RRHH la esperanza- Abogado Mixto - Magister	Municipalidad distrital de la esperanza
8	Oblitas Mantilla, Moisés	Abogado Laboralista - Magister	Ugel N°04 Trujillo
9	Trujillo López, Luis	Abogado laboralista- Licenciado	Independiente
10	Calderón Tarrillo, Nelly	Abogada laboralista - Magister	Auditorio Nacional del servicio SERVIR.
11	Jara Valencia, Juan	Ex juez de paz letrado laboral - Doctorado	Corte superior de justicia la libertad
12	Facundo Salas, Littman	Juez de paz letrado laboral - Doctorado	Corte superior de justicia la libertad
13	Reyna Viera, Julio	Juez de paz letrado laboral - Doctorado	Corte superior de justicia la libertad
14	Puglisevich Morales, María	Juez Supernumeraria de paz letrado laboral - Doctorado	Corte superior de justicia la libertad
15	Acuña Peralta, Héctor	Ing. Agroindustrial - Magister	Congreso de la republica

*Fuente: Elaboración propia de los investigadores.*

### 3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Los mecanismos de compilación de documentación se crean para generar atributos que puedan cuantificarse, de manera que los resultados obtenidos sean el fruto de información recopilada de una población específica que sea apropiada para su evaluación en términos perceptibles (Hernández & Ávila, 2020).

Es importante mencionar que el instrumento empleado en conjunto con la técnica fue el cuestionario de entrevista, el cual es reconocido como una herramienta para recopilar información esencial para lograr una comprensión completa del problema investigado (Hernández, Fernández y Baptista, 2018), resaltar que dicho instrumento esta validado por tres expertos.

**Tabla 2**

*Técnica e instrumento*

<b>TÉCNICA</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Entrevista	Guía de entrevista

*Fuente: Elaboración propia de los investigadores.*

### 3.6. Procedimiento

Se planteo el problema de investigación conforme a los argumentos que sostienen la realidad problemática, para luego establecer los objetivos que pretender dar solución a la investigación, argumentando su viabilidad mediante los antecedentes y bases conceptuales, con un diseño de investigación cualitativo de teoría fundamentada; se llevó a cabo un análisis documental minucioso de cada categoría y subcategoría, haciendo uso del respectivo instrumento para su interpretación posterior.

Posteriormente, se procedió a realizar las entrevistas a 15 expertos en el ámbito laboral mediante el uso de la guía de entrevista como instrumento. Luego, se procesó la información recopilada y se presentarán los resultados en tablas para facilitar su comprensión. Finalmente, se llevará a cabo una discusión exhaustiva, se analizó toda la información recopilada, lo que permitirá llegar a ciertas recomendaciones y conclusiones.

### **3.7. Rigor Científico**

Los instrumentos empleados fueron validados por tres expertos, lo que garantiza la confianza y pertinencia de los datos obtenidos. También es importante destacar que se realizó un análisis y percepción minuciosas de los datos, los constructos teóricos y las teorías, utilizándose la herramienta Turnitin para asegurar su originalidad. En lo que respecta a la responsabilidad científica como investigadores, el rigor científico implica la aplicación de métodos estrictos y sistemáticos en la investigación científica con el fin de asegurar la veracidad y fiabilidad de los productos adquiridos (CONCYTEC, 2020).

### **3.8. Método de Análisis de Datos**

El enfoque empleado dentro este caso es de naturaleza deductiva, lo cual implica examinar la problemática en cuestión utilizando métodos específicos para recabar información mediante el uso de herramientas adecuadas. Además, se aplicó un método analítico que se fundamenta en el análisis del desarrollo de fenómenos reales y en su comparación con conocimientos previos para generar nuevos aportes al campo de investigación, como sostienen (Hernández, Fernández y Baptista, 2018).

### **3.9. Aspectos Éticos**

En términos de los criterios deontológicos, la autenticidad de la investigación es una característica destacada de este trabajo, ya que presenta una vía idónea que demuestra la idea de investigación mediante los objetivos planteados en los diversos contextos, siguiendo las normas de la séptima edición de APA. Se ha manejado la herramienta Turnitin con el propósito de evaluar la originalidad y autenticidad de la investigación. Además, se obtuvo el consentimiento

informado, lo que asegura que este trabajo cumple con los estándares establecidos por la institución. (Resolución de vicerrectorado de investigación N°062-2023-VI-UCV).

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. RESULTADOS

En cuanto al Análisis del objetivo específico N° 01, que consiste en Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail,

**Tabla 3:**

*Análisis de la pregunta 1*

Entrevistados	Tipo de entrevistado	Respuestas para la pregunta 1
1	Abogado	<p>En primer lugar, es esencial mencionar que este tipo de régimen no somete al prestador de servicios estar bajo la subordinación del contratante, del mismo modo estar bajo este régimen implica prestar los servicios percibiendo a cambio honorarios, y ningún otro beneficio no figurando en planilla, además de no existir un horario determinado el cual tenga que cumplir el contratista.</p>
2	Abogado	<p>Estar sujeto al régimen laboral de locación de servicios implica comprometerse contractualmente a realizar específicamente un servicio o trabajar por un tiempo establecido para otra parte a cambio de un sueldo retribuido por sus funciones, sin estar subordinado a esta última. Aunque no se generan todos los derechos laborales convencionales, se requiere cumplir con la entrega del servicio o producto acordado en el contrato.</p>
3	Abogado	<p>En cuanto a la locación de servicios no existe un régimen laboral, por ende, no hay una subordinación por parte del empleador al empleado. Entendiéndose así que la relación que tienen los locadores de servicio es de naturaleza civil.</p>
4	Abogado	<p>No hay un régimen laboral si hablamos de locación de servicio, ya que están en el régimen civil y no hay una subordinación de por medio.</p>
5	Abogado	<p>Los locadores de servicios no están considerados dentro de un régimen laboral ya que se encuentra inmerso dentro del código civil; en el cual implica no contar con beneficios sociales, no tener un horario fijo, tener autonomía en la ejecución de sus servicios y ejercer sus servicios con sus propios implementos.</p>

---

6	Abogado	<p>la locación de servicios no se encuentra en un régimen laboral, se excluye porque no existe subordinación en la regulación jurídica, hay régimen laboral privado, régimen público y algunos regímenes especiales. La locación de servicios sin embargo se encuentra dentro de los contratos prestación de servicios, pero no como un régimen laboral.</p>
7	Abogado	<p>Implica no estar bajo el poder de dirección del empleador y consecuentemente no tener responsabilidad laboral</p>
8	Abogado	<p>En los contratos que se dan en locación de servicios es por la materia civil donde el prestador adquiere independencia en cuanto a ejecución de sus propios servicios. Tener en cuenta que la vinculación laboral no existe, sin embargo, el deber de cumplimiento es con entregar el producto o servicio según lo que se haya establecido en dicho contrato empero la permanencia de cumplimiento de horarios y derechos laborales no sería su fuerte.</p>
9	Abogado	<p>Cuando se menciona acerca de los locadores de servicios, nos referimos a un contrato civil específicamente cuando una persona establece con prestar sus servicios por una contraprestación económica, para ello se requiere cumplir con el servicio acordado en el contrato.</p>
10	Abogado	<p>Implica ser contratado para realizar un determinado servicio, el locador elegirá cómo, cuándo y dónde ejecutará el servicio, siempre que cumpla con los plazos de entrega y con el servicio solicitado según los términos de referencia de su contrato.</p>
11	Juez	<p>Considero que se tienen ciertos parámetros y formas esta modalidad de trabajo que no influyen tanto como el contrato CAS que es más permanente, a diferencia del trabajador indeterminado que está establecido en planillas, en cambio el locador de servicios, realiza un servicio más específico y de poca duración (eventual), dejando sobre entendido que el locador tiene un contrato civil y no se encuentra dentro de un régimen laboral.</p>
12	Juez	<p>Implica no estar sujeto a una relación laboral, inexistencia de prestación con subordinación, personas de servicios y de remuneración.</p>
13	Juez	<p>No existe el régimen laboral de locadores de servicios. Los locadores de servicios hacen una prestación de servicios</p>

---

		de propiamente naturaleza civil, no laboralmente se caracteriza por la ausencia de subordinación.
14	Juez	No existe un régimen laboral para locadores de servicios, pues esto es meramente un contrato de naturaleza civil, de conformidad en el Art. 1764 C.C.
15	Congresista	No existe un régimen laboral en la locación de servicios, pero si un régimen civil el cual no está bajo una subordinación.
<b>Convergencia</b>		Trece de los entrevistados manifiestan que estar bajo un régimen de locación de servicios implicaría estar bajo un contrato civil y no laboral, por lo tanto, presentan algunas características como la no subordinación, la inexistencia de un horario determinado y la contraprestación de los servicios percibiendo a cambio honorarios, más no ningún otro beneficio laboral.
<b>Divergencia</b>		Dos de los entrevistado manifiestan que estar bajo un régimen de locación de servicios implica no estar bajo el poder de dirección del empleador y consecuentemente no tener responsabilidad laboral.
<b>Interpretación</b>		La mayoría de repuestas coinciden que, al encontrarse en un régimen de locador de servicios, se estaría suscrito a una contrata de naturaleza civil, en lugar de uno laboral. Esto se debe a ciertas características específicas, como la falta de subordinación, la ausencia de un horario definido y el pago de honorarios en lugar de una remuneración. Se destaca además que, bajo este régimen, el individuo no estaría sujeto al control o la dirección del empleador, lo que conlleva a una exención de responsabilidades laborales.

*Fuente: Elaboración propia de los investigadores.*

**Tabla 4:***Análisis de la pregunta 2*

<b>Entrevistados</b>	<b>Tipo de Entrevistado</b>	<b>Respuestas para la pregunta 2</b>
1	Abogado	<p>Según el art. 1768 del C.C. nos indica que la locación de servicios no puede extenderse dentro del plazo de un año. El Contrato personal entra a la esfera de actividad empresarial de modo consecutivo y desplazando al contrato de trabajo indeterminado. La idea es anunciar los tradicionales contratos de temporalidad (puede ser de obra o servicio específico, por condiciones extraordinarias o inesperadas, por suplencia, etc.).</p> <p>En algunos casos, la estipulación de hacer un contrato de locación de servicios si podría disfrazar la verdadera naturaleza de una contratación de trabajo indefinido. Esto sucede cuando se presentan características propias de una relación laboral, como la subordinación del empleado al empleador, la actividad personal mediante un servicio y el pago regular de una compensación económica. Esta situación podría interpretarse como una forma de evitar las obligaciones y los beneficios asociados a un contrato laboral, lo que constituye una violación de las normativas laborales.</p>
2	Abogado	<p>La Contratación personal empieza en las actividades meramente empresarial con carácter perenne y requiere ser un contrato de trabajo indeterminado. Esto consiste en determinar lo más posible los contratos tradicionales como los contratos temporales, con el objetivo de que estas figuras invadan el ámbito de las actividades permanentes. No dice nada acerca de su función determinada en una esfera de temporalidad corta de necesidad de la propia empresa, lo que admite deducirse que la empleabilidad se divide legalmente en obras de corta duración.</p>
3	Abogado	<p>Si, porque el empleador prefiere dar un contrato civil sin ni un beneficio y haciendo que el locador rebaje como un trabajador con contrato laboral, antes que pagarle lo requerido por ley.</p>
4	Abogado	

---

5	Abogado	<p>Ciertamente, sucede mucho en lo que es el sector público y privado que se trata de no reconocer los beneficios sociales a un trabajador, ingresándolo como un locador de servicios, pese a que tiene una jornada propia de la empresa o entidad, le brindan los materiales, recibos por orden de un superior, etc.</p>
6	Abogado	<p>Los contratos modales no son a plazo indeterminado, siempre los contratos modales son a plazo fijo, muchas veces las empresas utilizan una contratación de locación de servicios para simular una relación laboral, evadiendo de esta manera los pagos de derechos laborales correspondiente al prestador de servicios.</p>
7	Abogado	<p>Si, porque en algunos casos los contratos de locaciones tienes los tres elementos de contratación laboral, como es la prestación personal, remunerada y subordinada.</p>
8	Abogado	<p>Según el artículo 4 LPCL inicia mencionando que toda prestación personal de brindar un servicio debe ser remunerado y en subordinación de su empleador, por lo que se crearía la preexistencia de un contrato de trabajo en razón a plazo indeterminado. Esta presunción para Devis Echandía es sustancial ser justificado con la consecuencia procesal sobre la prueba de la carga, lo que hace es demostrar los medios de prueba entre empleador y trabajador a para comprobar el incumplimiento empresarial en los contratos de Locación de Servicios.</p>
9	Abogado	<p>Muy frecuentemente, la mayoría de empresas contratan a sus colaboradores mediante una contratación de locación de servicios con la intención de disfrazar el contrato de trabajo, siendo obvio y muy notorio que dicha relación presenta características propias de un contrato de trabajo; como la subordinación, la prestación de un servicio que dan como resultado una retribución económica. Todo ello con la finalidad de no cumplir con obligaciones inherentes de un contrato de trabajo en perjuicio de los trabajadores.</p>
10	Abogado	<p>Considero que con la locación de servicios se puede encubrir una contratación a plazo indeterminado, porque muchas veces el servicio que presta el locador es el</p>

---

---

		<p>mismo que realiza un trabajador sujeto a subordinación laboral.</p> <p>Siempre el Contrato puede camuflarse con una función diferente teniendo otro fin, por ejemplo: Una contratación por locación de servicios, puede ser que la labor pertenezca a otro régimen, pero el empleador por no pagar todos los beneficios por los intereses de la empresa lo disfraza el contrato que debería ser a plazo indeterminado a locación ejemplificando este suceso en la Corte donde se tiene sus empleados fijos y permanentes, estos trabajadores que hacen instalaciones de conexiones de luz, y por intereses de la empresa toman a los locadores servicios para que laboren y no a los trabajadores de la Empresa escondiendo de por medio intereses exclusivos de la Empresa.</p>
11	Juez	<p>Si, porque el locador, al prestar sus servicios de naturaleza civil, no cuenta con el derecho al pago de beneficios sociales, ello es aprovechado por algunos empleadores a fin de defraudar los derechos de sus colaboradores.</p>
12	Juez	<p>En principio, no existe el contrato modal de plazo indeterminado, si no el contrato modal (a plazo fijo) y la contratación a plazo determinado. Y sí, muchas veces se encubre una relación laboral en una locación de servicios.</p>
13	Juez	<p>Sí, considero que la contratación por locación de servicios encubriría una verdadera contratación de trabajo. Ojo una cosa es un contrato modal y otra es un contrato de empleo a plazo indefinido.</p>
14	Juez	<p>Sí, considero que es un encubrimiento por el hecho de que un contrato de trabajo tiene todos los beneficios, pero a los locadores los hacen trabajar sin ellos.</p>
15	Congresista	

---

**Convergencia**

Quince entrevistados manifiestan que la contratación de locación de servicios puede ocultar un contratación laboral indefinido cuando presentan caracteres típicos de una relación laboral, como la subordinación del empleado al empleador, la prestación individual de servicios y el pago regular de una compensación. Esto podría considerarse como un intento de eludir las responsabilidades y ventajas vinculadas a un contrato de trabajo.

---

---

<b>Divergencia</b>	Además, los entrevistado manifiestan que si, en algunas situaciones pienso que la contratación de ubicación de servicios se enmascara en un auténtico contrato de trabajo, pero es importante destacar la diferencia entre una contratación modal y un contrato de trabajo a plazo indefinido.
<b>Interpretación</b>	La mayoría de entrevistados indican que el contrato de ubicación de servicios puede enmascarar un contrato laboral indefinido cuando presenta características propias de una relación laboral, como la subordinación del empleado al empleador, donde la prestación de un servicio y el pago regular de una compensación. Esto se podría interpretar como un intento de eludir las responsabilidades y beneficios asociados a un contrato de trabajo. Además, añaden la importancia de distinguir entre una contratación modal y un contrato de plazo indefinido.

---

*Fuente: Elaboración propia de los investigadores.*

**Tabla 5:***Análisis de la pregunta 3*

Entrevistados	Tipo de entrevistado	Respuestas para la pregunta 3
1	Abogado	<p>En este aspecto entra la figura del “Initium primatis re” conforme a este debe salvaguardar y enfocar la verdad de los sucesos y es lo que sucede en muchos contratantes que si bien realizan un contrato bajo la modo de locación de servicios muchas veces se percibe una desnaturalización de este tipo por el mismo motivo que el contratado comienza a un estado de subordinación trayendo como efecto una relación laboral, por lo que el contratado pasaría a un estado de empleado con todos los beneficios que este merece bajo esta modalidad.</p> <p>Se desnaturaliza un contrato por locación de servicios si trae consigo una serie de consecuencias laborales importantes. Esto implica que la conexión entre el contratante y el contratado se equipare a un contrato laboral estándar, lo que acarrea obligaciones adicionales para el empleador en términos de beneficios laborales, seguridad social y derechos sindicales.</p>
2	Abogado	<p>Además, este proceso podría generar demandas legales y reclamos por parte del trabajador en búsqueda de reconocimiento de sus derechos laborales y compensación por posibles terminaciones de contrato.</p> <p>Es importante comprender situaciones que desvirtúen este contrato con el fin de eludir que los individuos contratados mediante la modalidad de locación de servicios puedan ser incluido en la nómina de la compañía contratante. Además, el proveedor de servicios debe desempeñar sus funciones con</p>
3	Abogado	<p>completa independencia. De igual manera, los servicios proporcionados por el proveedor no deben formar parte del núcleo primordial de las operaciones mercantiles de la compañía contratante. El propósito de la locación de servicios es atender aquellas necesidades empresariales que no son durables.</p>
4	Abogado	<p>Las consecuencias y efectos de una desnaturalización de un convenio de locación de servicios, es el abuso que impone el empleador ante el locador.</p>
5	Abogado	<p>Lo que sucede es lo siguiente: Reconocimiento de todos los beneficios sociales (gratificación, cts., vacaciones, etc.),</p>

---

		Inscripción en planilla, Seguro EsSalud, Seguro de vida, Aportes a la ONP o AFP.
6	Abogado	Si la contratación de Locación de servicios se desnaturaliza implica que pierde su esencia de ser un contrato autónomo y se convierte en una labor subordinada, entonces estaríamos ante una prestación de servicios de carácter personal, remunerada y subordinada por lo tanto se convierte en un contrato de trabajo.
7	Abogado	El efecto principal es que el empleador tiene que reconocer un contrato laboral y todos los beneficios que corresponden. La Casación Laboral Nro. 177 En este caso, el Tribunal Supremo determinó que, a pesar de que las partes celebraron contratos de locación de servicio, en hechos que generaron una relación laboral, ya que se cumplían los tres partes importantes de un contrato de trabajo.
8	Abogado	Esto implica que el trabajador tiene derecho a beneficios laborales correspondientes, los cuales son de carácter indeterminado. Esta sentencia es importante porque reafirma initium primatis re, según lo que importa es la realidad misma de la relación entre las partes, independientemente de la forma que se le dé.
9	Abogado	El efecto más destacable es la desnaturalización de una contratación de locación de servicios sería, que el trabajador puede solicitar a su empleador que se le reconozcan todos los derechos inherentes al de una Contratación Laboral.
10	Abogado	Cuando una contratación de locación de servicios se desnaturaliza, se debe reconocer al demandante todos los derechos que tiene un trabajador sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado; es decir, todos sus derechos y beneficios socio laborales, los cuales se contabilizan desde el momento en que el trabajador fue contratado como locador.
11	Juez	Cuando una contratación de locación de servicios se desnaturaliza, se debe reconocer al demandante todos los derechos que tiene un trabajador sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado; es decir, todos sus derechos y beneficios socio laborales, los cuales se contabilizan desde el momento en que el trabajador fue contratado como locador.
12	Juez	Consideran la relación laboral. La inexistencia de una contratación laboral y, por ende, el pago de derechos, beneficios

---

		laborales (cts., gratificación, horas extras, jornadas nocturnas, etc.).
13	Juez	El resultado de la desnaturalización es la identificación de un contrato laboral de duración indefinida.
14	Juez	Los efectos que trae consigo es reconocer aquellos beneficios sociales pertenecientes al régimen laborable al cual se ha desnaturalizado el contrato, y la estabilidad laboral aún pendiente.
15	Congresista	El efecto principal es reconocer un vínculo laborable y el pago completo de beneficios sociales.
<b>Convergencia</b>		Catorce de los entrevistados manifiestan los efectos generados por desvirtuar un contrato referido a locación de servicios sería que la relación entre el comitente y locador se asemeja a un contrato laboral convencional, lo que implica responsabilidades adicionales para el empleador en cuanto a beneficios laborales, seguridad social y derechos sindicales. Además de poder desencadenar acciones legales y reclamaciones por parte del trabajador en busca de la validación de sus derechos laborales y compensaciones los cuales se contabilizan desde el momento en que el trabajador fue contratado como locador.
<b>Divergencia</b>		Además, los uno de los entrevistados manifiesta los efectos generados por la desnaturalización de una contratación por locación de servicios es el abuso que impone el empleador ante el locador.
<b>Interpretación</b>		La pluralidad de entrevistados indica que los efectos de desnaturalizarse un contrato de locación de servicios es la equiparación a una contratación laboral estándar, lo que conlleva derechos adicionales al trabajador en cuanto a beneficios laborales, seguridad social y derechos sindicales. Además de poder accionar acciones legales y reclamaciones por parte del trabajador en busca de la validación de sus derechos laborales y compensaciones, desde el momento en que se desarrolló la relación como locador.

*Fuente: Elaboración propia de los investigadores.*

Asimismo, en cuanto al Análisis del objetivo específico N° 02, que en Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail.

**Tabla 6:**

*Análisis de la pregunta 4*

Entrevistados	Tipo de Entrevista	Respuestas para la pregunta 4
1	Abogado	La Ley N° 27942, y su Reglamento. Protegen el trabajo de tal manera en empresa Retail sin embargo Con la finalidad de mantener un entorno de trabajo tranquilo, fomentar el respeto a la virtud para entablar una relación interpersonal entre los trabajadores y terceros que presten servicios en el Sector Privado. Es necesario sancionar la mala conducta de los Locadores de Servicios cuando no exista una ley que los pueda sancionar Laboralmente o por el Código Civil por hostigamiento Sexual.
2	Abogado	Si conozco, es la Ley 27942, que su eficacia aborda el hostigamiento sexual laboral, su eficacia depende de su implementación y cumplimiento por parte de las empresas y las instituciones correspondientes. Es esencial que las empresas establezcan una política eficaz con la intención de evitar el hostigamiento sexual, proporcionen información a los colaboradores y establezcan procedimientos buenos para la denuncia correspondiente y dar solución a los casos. Además, se requiere supervisión y monitoreo continuos para brindar garantía a cumplir la ley y brindar el debido apoyo y amparo a los afectados de hostigamiento sexual.
3	Abogado	La Ley N° 27942, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y normas modificatorias. Con el objetivo de salvaguardar un entorno de trabajo saludable se define por la promoción del respeto, la preservación de la dignidad y el fomento de relaciones cordiales entre los empleados y terceros que brinden servicios en el ámbito privado.
4	Abogado	El cuerpo normativo que define y protege es la ley 27942, pero al tener vacíos no permite que sea eficaz como se requiere y esto originaria que deba haber una modificatoria en la ley.
5	Abogado	La Ley N° 27942, considero que toda norma es eficaz si es que se aplica de manera correcta y en cada caso en que se observen

---

		<p>indicios de hostigamiento sexual a efectos de evitar un perjuicio en la empresa, no se realiza diligencia alguna para evitar o parar dicho acto.</p> <p>La Ley N°27942 ha sido modificada y su reglamento también, ampliando más información como asimilar el hostigamiento sexual a las miradas lascivas, por lo que se debería especificar más los términos mencionado, aunque la intención es buena pero la difusión de estos casos debe ser difundidas para poder aclarar más estos temas de carácter de connotación sexual debido a su importancia de volverlo eficaz de acuerdo a sus sanciones e imponer las medidas de protección a la víctima del hostigamiento como la protección inmediata y apartar o separar al hostigador. Los entes reguladores tutelares como la Sunafil deben velar que las empresas estén reglamentadas en aplicación de la Ley 27942 de Hostigamiento Sexual.</p>
6	Abogado	
7	Abogado	<p>Pueden existir diferentes normas que regulan los actos de hostigamiento sexual laboral; sin embargo, muchas veces no existen programas por parte del Estado que capaciten al personal que tiene que hacer cumplir dichas normas.</p> <p>La ley contra el hostigamiento sexual en el trabajo tiene como objetivo crear un ambiente laboral respetuoso e inclusivo. Sin embargo, los locadores de servicios están exentos de la ley laboral, por lo que no pueden ser sancionados por hostigamiento sexual. Esto representa una brecha en proteger los derechos de las víctimas por hostigamiento sexual. Una solución a esta brecha sería sancionar laboralmente a los locadores de servicios, ya sea modificando la ley existente o creando una nueva.</p>
8	Abogado	
9	Abogado	<p>La ley 27942, es el cuerpo normativo que protege el hostigamiento sexual laboral, ahora bien, ante un escenario de hostigamiento sexual laboral las empresas deben de reforzar con mucha rigurosidad el tema del hostigamiento sexual, basándose en la prevención con el propósito de evitar posibles conflictos internos así mismo deben de fomentar el apoyo y protección a todas las posibles víctimas.</p>
10	Abogado	<p>En el Perú está vigente la Ley N° 27942 y sus modificatorias y el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. Estas normas contienen medidas preventivas y atienden el hostigamiento sexual laboral a fin que las malas conductas no se repitan dentro de los límites del</p>

---

		<p>centro de trabajo; son eficaces en la medida que se garantice su cumplimiento.</p> <p>No se da por lo general por mucha frecuencia, porque existe en la Norma Penal, hay casos que pueden existir, pero están muy escondidos, siendo que no es efectivo, se presta a que el hostigamiento sexual no es tomado en cuenta porque no hay medidas en el ámbito Laboral para la protección del prestador de Servicio de acuerdo Locador, la necesidad de los locadores es continuar trabajando, no tomando en cuenta la dignidad del Locador de servicios y estos no se defienden para no perder su trabajo. Este problema es minimizado hasta la comisaria por la misma coyuntura.</p> <p>La Ley N°27942, específicamente. Pero de manera sistemática se puede articular también los tratados, la constitución y otras normas que incorporan los empleadores en sus reglamentos internos.</p> <p>La Ley N° 27942 y su reglamento D.S. 014-2019-MIMP, Será eficaz siempre que se denuncie los actos de hostigamiento sexual.</p> <p>La Ley N° 27942. No hay una política pública eficaz para prevenir el hostigamiento sexual.</p> <p>Se conoce de la ley vigente 27942 desde febrero del 2003, pero no es 100% eficaz si no se realiza una investigación respectiva.</p>
11	Juez	
12	Juez	
13	Juez	
14	Juez	
15	Congresista	
<b>Convergencia</b>		Trece de los entrevistados manifiestan que conocen la Ley 27942 cuerpo normativo que protege y define el hostigamiento sexual laboral, asimismo sostienen que su eficacia depende y varía según su implementación, prevención, indagación y cumplimiento por parte de las instituciones y entes reguladores.
<b>Divergencia</b>		Además, los dos de los entrevistados manifiestan que conocen diferente normas y reglas que regulan los actos de hostigamiento sexual laboral, a la vez sostienen que no es eficaz en muchas ocasiones por tener vacíos legales y esto originaria que se deba de hacer una modificatoria a la ley.
<b>Interpretación</b>		La mayoría de entrevistados indican y revelan que tienen conocimiento de la Ley 27942, la cual aborda y define el hostigamiento sexual laboral, y consideran que su vehemencia depende en gran medida de su implementación, prevención, investigación y cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los entes reguladores. Además, los entrevistados están al tanto de diversas normativas que regulan los actos de hostigamiento sexual laboral y sugieren que, en muchas ocasiones, la ley no resulta eficaz debido a la presencia de lagunas

---

legales, lo que conllevaría la necesidad de enmendarla mediante modificaciones legislativas.

---

*Fuente: Elaboración propia de los investigadores*

**Tabla 7:***Análisis de la pregunta 5*

Entrevistados	Tipo de Entrevistados	Respuestas para la pregunta 5
1	Abogado	<p>Sin lugar a dudas el Locador de Servicios se encuentra dentro de un contrato Civil, exento a estas sanciones reiterando que por ser un Contrato Civil propongo que se debería proponer al legislador peruano crear una Ley exclusivamente de Locadores de Servicios o tal vez incluirlo en un Artículo como nuevo dentro de la Ley N°27942 existente en cuanto a esta problemática de Hostigamiento Sexual que se debería encontrar una solución.</p>
2	Abogado	<p>Sí, en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral, un locador de servicios debería ser sancionado de acuerdo con la ley N.º 27942. Aunque el contrato de locación de servicios se rige por normas civiles y no laborales, la ley mencionada debería establecer disposiciones específicas en cualquier contexto laboral. Por lo tanto, es crucial garantizar el respeto y la protección de los derechos de todas las personas en el entorno laboral, independientemente de su tipo de contrato.</p>
3	Abogado	<p>El Locador de Servicios se encuentra exento a estas sanciones por ser un Contrato Civil sin embargo se podría proponer crear una Ley exclusivamente de Locadores de Servicios o incluir un Artículo como nuevo dentro de la Ley N°27942 existente en cuanto a esta problemática de Hostigamiento Sexual.</p>
4	Abogado	<p>Claro que debería ser sancionado por los actos cometidos en el entorno laboral, pese a que es un contrato civil.</p>
5	Abogado	<p>Primero debería existir una modificación o creación de una nueva norma, pues no todos los locadores de servicios son trabajadores en la realidad de los hechos; por tanto, a efectos de no incurrir en error y reconocer derechos laborales que no correspondan, la referida ley debe modificarse y agregar que también sea de aplicación para los locadores.</p>
6	Abogado	<p>La Ley N°27942 está diseñada para sancionar a los trabajadores, no habría ninguna forma que el Locador de Servicios pueda ser sancionado, porque no es dependiente de la empresa, tal vez puede ampliarse la sanción</p>

---

		<p>eminentemente por el ámbito comercial o civil, pero también se podría ampliar la norma para que abarque este detalle.</p> <p>Al existir una ley sobre actos de hostigamiento sexual laboral, en dicha norma debe preverse el modo de actuar antes estos problemas sin importan el tipo de contrato que tenga el hostigador u hostigado.</p> <p>El Locador de Servicios su contrato siempre es Civil por el Sector Privado pero puede cambiar bajo irregularidades de variación como la desnaturalización del contrato convirtiéndose el locador en un trabajador propiamente en el ámbito laboral y en caso que realice hostigamientos sexual laboral puede ser sometido a sanciones por este hecho, pero</p>
7	Abogado	<p>el locador como tal se encuentra exento sanciones de origen laboral, reiterando que por ser un Contrato Civil, propongo que se debería proponer al legislador peruano crear una Ley exclusivamente de Locadores de Servicios que realicen hostigamiento o sean víctimas de este acto bochornoso o incluirse el hecho tipificarlo con la ayuda correspondiente de los legisladores ponerlo dentro de la Ley N°27942.</p> <p>Si, en todos los casos un locador de servicios debe ser sancionado de acuerdo a la ley 27942, ya que en todo momento debe de primar el bienestar de la víctima garantizándosele la protección y el respeto a sus derechos como persona dentro de su centro de trabajo sin importar la modalidad de su contratación.</p>
8	Abogado	<p>Sí, de hecho, la norma contempla las denuncias de hostigamiento sexual para relaciones de sujeción no laboral. Se le podría sancionar en caso de acreditarse los actos de HSL con la resolución del contrato.</p> <p>No se debe permitir, porque lo han hecho costumbre y esto se ha convertido en una cadena y la Ley se debe aplicar como debe ser. En el Perú no hay una buena operabilidad dentro de las entidades, no actúan con firmeza la Ley por los operarios correspondiente, No se debe permitir el hostigamiento al Locador de Servicios y en ningún ámbito laboral. Los Legisladores no han asentado bien la especificación de la consumación de estos hechos para analizar la gravedad de cuya situación.</p>
9	Abogado	
10	Abogado	
11	Juez	

---

12	Juez	Si el locador comete hostigamiento sexual no podría ser sancionado bajo los supuestos de la Ley N°27942, ello por cuanto en este tipo de relaciones (civiles) no hay relación de autoridad o dependencia. En todo caso tendría que demostrarse la desnaturaliza de la relación civil en una laboral.
13	Juez	Sí, en caso la locación de servicios esté desnaturalizada.
14	Juez	Claro, ya que el artículo 4 de la ley 27942 establece que dicha normativa es válida para "otras personas que participen en situaciones de sujeción no contempladas por la legislación laboral".
15	Congresista	Si, ya que al no sancionarlo crea una impunidad que no está especificada en la ley y no permite sancionarlo debidamente.
<b>Convergente</b>		Ocho de los entrevistados manifiestan que, si un locador de servicios comete hostigamiento sexual laboral, debería ser sancionado conforme a los supuestos de la Ley N°27942 para evitar la impunidad. Se considera crucial garantizar el respeto y la protección de los derechos de todas las personas en el entorno laboral, independientemente de su tipo de contrato. Además, para evitar la inseguridad jurídica, se sugiere la creación de una ley específica para los locadores de servicios o la inclusión de un nuevo artículo dentro de la Ley N°27942 para abordar esta problemática del hostigamiento sexual.
<b>Divergente</b>		Siete de los entrevistados manifiestan que si el locador de servicios comete hostigamiento sexual laboral no podría ser sancionado bajo los supuestos de la Ley N°27942, la cual está diseñada para sancionar a los trabajadores, no habría ninguna forma que el Locador de Servicios pueda ser sancionado, porque no es dependiente de la empresa, tal vez puede ampliarse la sanción eminentemente por el ámbito comercial o civil.
<b>Interpretación</b>		La mayoría de entrevistados indican que un locador de servicios comete hostigamiento sexual laboral, debería ser sancionado en conformidad con los supuestos de la Ley N°27942 para evitar la impunidad, destacan la importancia de avalar la protección de los derechos de todos los trabajadores, independientemente de su tipo de contrato. Y sugieren que, para evitar la inseguridad jurídica, sería beneficiosa establecer una ley específica para los locadores de servicios o incorporar un nuevo artículo dentro de la Ley N°27942 para abordar este tema del hostigamiento sexual. Además, algunos entrevistados señalan que el locador de servicios no puede ser sancionado bajo la Ley N°27942, ya que está diseñado para trabajadores dependientes de una empresa. Propongan que la sanción podría ampliarse en el ámbito comercial o civil en lugar del laboral.

*Fuente: Elaboración propia de los investigadores.*

**Tabla 8:***Análisis de la pregunta 6*

<b>Entrevistados</b>	<b>Tipo de Entrevistados</b>	<b>Respuestas para la pregunta 6</b>
1	Abogado	<p>Se ha dejado de lado la importancia a los Locadores de Servicio, por la poca referencia que se sabe de ellos por el tipo de modalidad contractual, sin embargo, por tratarse de seres humanos todo trabajo debe tener alcances y límites que deben ser previstos los legisladores para que se encuentren los derechos humanos y se encuentren en salvaguardo de la ley, si bien es cierto no tiene muchos beneficios en realidad, su misma naturaleza por ser trabajo debe ser tomado con mucha más importancia.</p> <p>A pesar de no tener un vínculo laboral directo, la ausencia de una relación formal no debería eximir a un locador de servicios de una posible sanción en caso de cometer hostigamiento sexual laboral. La ley N.º 27942 debe establecer disposiciones específicas para prevenir y penalizar el hostigamiento sexual en cualquier contexto laboral, sin importar la naturaleza del contrato. La protección de la integridad y los derechos de todas las personas en el entorno laboral debe ser prioritaria, y cualquier acto de hostigamiento o acoso debe tratarse con seriedad y rigurosidad, independientemente del tipo de relación contractual existente.</p>
2	Abogado	<p>Se ha dejado de lado posiblemente por la poca existencia de esta modalidad de trabajo que por cierto no tiene muchos beneficios en realidad por su misma condición de ser un contrato esporádico o rápido de acuerdo de su ejecución.</p>
3	Abogado	<p>La ley 27942 en su art. 2 nos habla de prestaciones de servicio, pero en su aplicación dejan excluido al locador.</p>
4	Abogado	<p>No justa, es por eso la buena iniciativa de la modificación de la Ley, a efecto que le sea aplicable y recibir las sanciones respectivas acorde a su calidad de locador.</p>
5	Abogado	<p>Si debería ser sancionado un locador de Servicios por este término y también debe ser protegido si es víctima de hostigamiento tanto hombres como mujeres, se justifica la inaplicación de la Norma, por lo tanto, la Ley debería ampliarse</p>
6	Abogado	

---

		para que incorpore como hostigador y hostigado al locador de servicios.
7	Abogado	<p>No se justifica, la ley 27942 debe ser modificada y debe señalar que el hostigador u hostigado podrían ser cualquier trabajador sin importar el tipo de su contratación.</p> <p>Cada acción que genere vulnerabilidad en la dignidad y menoscabe el valor personal de una persona como consecuencia del agresor tiene que ser sancionado independientemente a la materia que pertenezca como laboralmente,</p>
8	Abogado	<p>En este caso es interesante porque se ha descuidado al ámbito del contrato civil sin embargo se pueden hacer clausulas en el mismo contrato en el caso que el locador tanto sea la victima de hostigamiento laboral o quien lo realice y generarse multas como al empleador o hasta con una resolución de despido por hacer hostigamiento sexual el mismo locador.</p> <p>Como ya se mencionó líneas arriba el hecho de no tener un vínculo laboral directo no debería de eximir la sanción en caso de haberse cometido el hostigamiento sexual basado en la ley 27942, dado al amparo de los derechos de los trabajadores bajo la modalidad de locación de servicios trasciende más allá de la forma de su contratación por vulnerarse derechos como personas.</p>
9	Abogado	<p>No, considero que la sanción debe ser la resolución del contrato porque al no tener vínculo laboral, las demás medidas no le generarían ninguna advertencia.</p>
10	Abogado	<p>La sanción no está tan específica para que la Ley tenga peso de cumplimiento legal, justo en ese caso todo el mundo denunciaría, siendo evitable el hostigamiento sexual. Se ha dejado de lado la importancia a los Locadores de Servicio, por la poca referencia que se sabe de ellos por el tipo de modalidad contractual.</p>
11	Juez	<p>Existen otros mecanismos para sancionar ese tipo de conductas, pero tratándose de locadores de servicios, no podría darse dentro del ámbito laboral, pues no existe relación de subordinación.</p>
12	Juez	

---

13	Juez	La locación laboral puede existir aun cuando sea encubierta. Por tanto, considero que sí se debe sancionar al supuesto locador, que, en la realidad, sería un trabajador.
14	Juez	No se justificaría, en tanto hay un manejo legal que regularía dentro de su ámbito de aplicación a la prestación de servicios sujetas a la normatividad del código civil.
15	Congresista	De ninguna manera se justifica esos actos que crean climas adversos.
<b>Convergencia</b>		Doce de los entrevistados manifiestan que, aunque no existe un vínculo laboral directo no debería eximir a un locador de servicios de una posible sanción en caso de cometer hostigamiento sexual laboral. Asimismo, consideran que la ley N.º 27942 debería establecer disposiciones específicas para prevenir y penalizar el hostigamiento sexual en cualquier contexto laboral, independientemente de la naturaleza del contrato.
<b>Divergencia</b>		Tres de los entrevistados manifiestan que existen otros mecanismos para sancionar ese tipo de conductas, pero tratándose de locadores de servicios, no podría darse dentro del ámbito laboral, pues no existe relación de subordinación.
<b>Interpretación</b>		La mayoría de entrevistados indican que, aunque no haya un vínculo laboral directo, un locador de servicios no debería quedar exento de una posible sanción en caso de cometer hostigamiento sexual laboral. Además, sostienen que la ley N.º 27942 debería establecer disposiciones específicas para prevención y sancionador el hostigamiento sexual en cualquier contexto laboral, sin importar la naturaleza del contrato. Se resalta que existen otros mecanismos para sancionar este tipo de conductas, pero considerando la relación de los locadores de servicios, la sanción podría no aplicarse en el ámbito laboral debido a la ausencia de una relación de subordinación.

*Fuente: Elaboración propia de los investigadores.*

Finalmente, en cuanto al Análisis del objetivo específico N° 03, en evaluar una Propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 27942 referida al hostigamiento sexual laboral.

**Tabla 9:**

*Análisis de la pregunta 7*

Entrevistados	Tipo de Entrevistados	Respuestas para la pregunta 7
1	Abogado	Así como se encuentra la Ley no se podría interpretar la aplicación para acusar o proteger al locador. Si es Locador al no tener contrato laboral queda exento de cualquier sanción laboral, pero si se encuentra en un contrato civil y no hay garantía de permanencia y de hostigamiento se podría establecer en el mismo.
2	Abogado	Bajo una interpretación amplia y en línea con los principios fundamentales de la ley, se podría argumentar que la Ley N°27942 contempla la posibilidad de aplicar sanciones a un locador de servicios en caso de incurrir en hostigamiento sexual laboral. Considerando la finalidad de la ley la cual es proteger a todos los individuos en el entorno laboral contra cualquier forma de hostigamiento o acoso, esto incluiría a aquellos que se encuentran bajo diferentes tipos de contratos. Desde la perspectiva material, en cuanto a la ejecución de tareas que realiza un Locador de Servicios no hay la posibilidad de determinación de este aspecto por efectuarse de una naturaleza de Contrato Civil mas no laboral. Sin embargo, en principio, no se puede considerar que cualquier trabajador en general sea sancionable como tal, de conformidad con la Ley de Hostigamiento Sexual Laboral, en cuyo contenido se indicó que estas sanciones solo deben ser entendida desde un enfoque Laboral sujeto a las funciones y no necesariamente por el tipo de contrato sino de vínculo laboral por lo que no se puede sancionar a un locador de servicios.
3	Abogado	Exactamente nuevamente mencionando en el art. 2, nos dice que puede sancionar, pero en su aplicación no habla de ello, por eso se necesita una modificatoria para precisar estas sanciones.
4	Abogado	Exactamente nuevamente mencionando en el art. 2, nos dice que puede sancionar, pero en su aplicación no habla de ello, por eso se necesita una modificatoria para precisar estas sanciones.

---

5	Abogado	<p>Sí, el art. 2, inciso 4 de la Ley 27942, establece que las prestaciones de servicios sujetas a normas de C.C también le son aplicables dicha norma.</p>
6	Abogado	<p>Así como se encuentra la Ley no se podría interpretar la aplicación para acusar o proteger al locador. Si es Locador al no tener contrato laboral queda exento de cualquier sanción laboral, pero si se encuentra en un contrato civil y no hay garantía de permanencia y de hostigamiento se podría establecer en el mismo.</p>
7	Abogado	<p>Debe aplicarse los principios del derecho laboral a fin que los locadores puedan ser inmersos dentro los parámetros de la Ley 27942.</p>
8	Abogado	<p>La ocupación de funciones que manifiesta un Locador de Servicios no cabe duda que exista el suceso de trabajo propiamente de manifiesto de acción, siendo este aspecto por defecto en ese sentido es de naturaleza de Contrato Civil, no encontrándose la posibilidad en vía de ser considerado de aplicación de la Norma ser la acción no sancionable como tales a pesar de ser un trabajador, de conformidad con la Ley de Hostigamiento Sexual Laboral, sancionar a un locador de servicios es imposible.</p>
9	Abogado	<p>La interpretación de la norma debe muy ser clara, pues el fin de la misma es la de proteger a todos los individuos en un entorno laboral, contra cualquier forma de hostigamiento o acoso sexual esto incluye intrínsecamente todas las modalidades de contratación. Es por ello que mi postura sería la de sancionar a los locadores de servicios bajo ese marco legal.</p>
10	Abogado	<p>Si, porque la norma contempla las denuncias de hostigamiento sexual para relaciones de sujeción no laboral; es decir, para locador(a)s de servicio denunciado(a)s por hostigamiento sexual.</p>
11	Juez	<p>La ocupación de funciones que manifiesta un Locador de Servicios, no tiene el amplio sentido para manifestar que se pueda sancionar, es decir que el aspecto de modalidad de trabajo es de naturaleza de Contrato Civil, y en cuanto a la conformidad con la Ley de Hostigamiento Sexual Laboral, sancionar a un locador de servicios es netamente difícil.</p>

---

12	Juez	No, en todo caso tendría que demostrarse, mediante un proceso judicial, la desnaturalización de la relación laboral.
13	Juez	Sí, cuando se trate de una locación de servicios desnaturalizado.
14	Juez	Interpretación de la ley, Art. 2, inciso 4 de la Ley N° 27942.
15	Congresista	Si es posible conforme al números 4 de la ley 27942, sancionar a un locador de servicios en un acto de hostigamiento sexual laboral y, pero no está netamente especificado.
<hr/>		
<b>Convergencia</b>		Once de los entrevistados manifiestan que bajo una interpretación amplia y en línea con los principios fundamentales de la ley, se podría argumentar que la Ley N°27942 contempla la posibilidad de aplicar sanciones a un locador de servicios en caso de incurrir en hostigamiento sexual laboral. Considerando que el propósito de la ley es proteger a todos los individuos en el entorno laboral contra cualquier forma de hostigamiento o acoso.
<hr/>		
<b>Divergencia</b>		Cuatro de los entrevistados expresan que la ley tal como está redactada no permite interpretar su aplicación para acusar o proteger al locador, ya que, al no tener un contrato laboral, el locador quedaría exento de cualquier sanción relacionada con el ámbito laboral.
<hr/>		
<b>Interpretación</b>		La mayoría de entrevistados indican que, mediante una interpretación amplia y en consonancia con los principios fundamentales de la ley, podría argumentarse que la Ley N°27942 contempla la posibilidad de imponer sanciones a un locador de servicios en caso de incurrir en hostigamiento sexual laboral. Se considera que el propósito de la ley es proteger a todos los individuos en el entorno laboral contra cualquier forma de hostigamiento o acoso. Sin embargo, un grupo de entrevistados indican que la redacción actual de la ley no permite una interpretación clara sobre su aplicabilidad a los locadores de servicios, ya que, al no tener un contrato laboral, el locador quedaría exento de cualquier sanción relacionada con el ámbito laboral.

*Fuente: Elaboración propia de los investigadores.*

**Tabla 10:***Análisis de la pregunta 8*

Entrevistados	Tipo de Entrevistados	Respuestas para la pregunta 8
1	Abogado	<p>No se puede porque la Modalidad de un Locador de servicios no se encuentra en un régimen Laboral como en el que se encuentra un trabajador Indeterminado.</p>
2	Abogado	<p>No necesariamente existen límites estrictos para sancionar a un locador de servicios como a un trabajador a plazo indeterminado. Sin embargo, se debe resaltar cuidadosamente el vínculo contractual, las disposiciones de la legislación laboral y las condiciones específicas que rodean el caso de hostigamiento sexual laboral. Si se demuestra que las conductas del locador de servicios constituyen hostigamiento sexual laboral de acuerdo con los términos establecidos por la ley, las sanciones podrían aplicarse independientemente del tipo de contrato. La aplicación de las sanciones debe basarse en un análisis detallado de las circunstancias relevantes, así como en la evaluación de la normativa laboral pertinente.</p>
3	Abogado	<p>No se puede porque la Modalidad de un Locador de servicios no se encuentra en un régimen Laboral como en el que se encuentra un trabajador Indeterminado.</p>
4	Abogado	<p>El límite es el contrato civil que no permite que otros regímenes apliquen sobre él.</p>
5	Abogado	<p>Existe una sanción pecuniaria, pero no una propia dentro del ámbito laboral, por tanto, si es que ocurre un acto de hostigamiento sexual, la misma víctima tiene que seguir un proceso civil a efecto de buscar una indemnización, por lo que la limitación existe, ya que no protege de la misma manera a una víctima de locador que a una víctima de trabajador.</p>
6	Abogado	<p>Hay muchos jóvenes y señoritas que son hostigados, por lo tanto, la norma también debería establecer como proteger a los locadores de servicios que prestan servicios en una empresa o a un tercero, porque también podría incurrir en un acto de hostigamiento, y como está vinculado en un contrato de prestación de servicios se podría incluir una penalidad para aquellos locadores o comitentes que comenten hostigamiento.</p>
7	Abogado	<p>No debe existir ninguna limitación para sancionar a un trabajador bajos los supuestos de la ley 27942.</p>

8	Abogado	<p>No encuentro una posibilidad debido a que un Locador de servicios no se ubica jurídicamente en un ámbito Laboral, por lo que de coincidencia un trabajador Indeterminado si cumple con las reglas, pero un Locador no se acomoda o se acogen a la Ley misma en cuanto al ámbito Laboral como los elementos esenciales como es la Subordinación propiamente dicho.</p> <p>Considero que no hay ningún límite pues la aplicación de las sanciones en base a la ley 27942, deben basarse en el análisis de talado de hechos y toda circunstancia que sea relevante realizando el contraste con la norma a aplicar.</p>
9	Abogado	<p>Más que límite hay que ver si las sanciones van a generar en el locador y en otros locadores una coerción. En ese sentido, considero que las oficinas de recursos humanos deben considerar la aplicación de una sanción que proteja a la víctima y genere en el agresor una consecuencia negativa para él por sus actos.</p>
10	Abogado	<p>Como locador no debe haber limitaciones, pero no contempla una protección de seguridad jurídica laboral.</p>
11	Juez	<p>El límite lo encontramos en la ley y la jurisprudencia. para que un locador sea considerado a plazo indeterminado tendría que demostrarse la prestación de servicios personal, remunerada y subordinada.</p>
12	Juez	<p>No, porque un locador de servicios se convierte en un trabajador cuando la locación de servicios se encuentra desnaturalizada.</p>
13	Juez	<p>No existe ninguna deficiencia en la ley.</p>
14	Juez	<p>La limitación incurre dentro de la misma ley ya que no especifica que un locador de servicios pueda ser sancionado.</p>
15	Congresista	
<b>Convergencia</b>		<p>Doce de los entrevistados manifiestan que no existen límites estrictos para sancionar a un locador de servicios como a un trabajador a plazo indeterminado, se debe considerar la naturaleza del vínculo contractual, las disposiciones legales y las condiciones específicas en casos de hostigamiento sexual laboral. Además, si se demuestra que las conductas del locador de servicios constituyen hostigamiento sexual laboral de acuerdo con los términos establecidos por la ley, las sanciones podrían aplicarse independientemente del tipo de contrato.</p>
<b>Divergencia</b>		<p>Tres de los entrevistados expresan que, si existe limitaciones para que un locador de servicio sea sancionado como un trabajador, siendo el mismo contrato civil que no permite que otros regímenes apliquen sobre él.</p>

---

**Interpretación**

La mayoría de entrevistados indican que no existen límites estrictos para sancionar a un locador de servicios como a un trabajador a plazo indeterminado. Se debe considerar la naturaleza del vínculo contractual, las disposiciones legales y las condiciones específicas en casos de hostigamiento sexual laboral. Si se demuestra que las conductas del locador de servicios constituyen hostigamiento sexual laboral según los términos de la ley, las sanciones podrían aplicarse independientemente del tipo de contrato. Sin embargo, algunos consideran que existen limitaciones para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador debido a su contrato civil.

---

*Fuente: Elaboración propia de los investigadores.*

**Tabla 11:***Análisis de la pregunta 9*

Entrevistados	Tipo de Entrevistados	Respuestas para la pregunta 9
1	Abogado	<p>La ocupación de funciones que manifiesta un Locador de Servicios no cabe duda que exista el suceso de trabajo propiamente de manifiesto de acción, siendo este aspecto por defecto en ese sentido es de naturaleza de Contrato Civil, no encontrándose la posibilidad en vía de ser considerado de aplicación de la Norma ser la acción no sancionable como tales a pesar de ser un trabajador, de conformidad con la Ley de Hostigamiento Sexual Laboral, sancionar a un locador de servicios es imposible.</p>
2	Abogado	<p>Por mi parte desconozco la normatividad de España, pero considero que debería prevalecer la garantía de un entorno laboral seguro y libre de hostigamiento se extendería a todas las personas, independientemente de su relación contractual específica.</p>
3	Abogado	<p>Si, porque la Integridad de la persona no se puede ver denigrada y no tenga una sanción por el cual el Perú mediante sus legisladores no pueden ser ajenos a defender y velar por los Derechos correspondiente a los trabajadores de cualquier modalidad.</p>
4	Abogado	<p>En mi caso no tengo una noción de la ley en España, pero creo que sí allá toman énfasis en la tela de hostigamiento sexual laboral, porque no podríamos nosotros tomarlo como ejemplo.</p>
5	Abogado	<p>Si debería aplicarse e incorporarse sanciones más graves que una indemnización, se debe restringir la labor a cualquiera de sus modalidades por un periodo de tiempo, porque la sanción pecuniaria muchas veces resulta inejecutable, sembrando así que el hostigador no vea una sanción propiamente dicha.</p>
6	Abogado	<p>Si, exactamente el contrato civil se debe establecer una estipulación donde se deba pagar una penalidad al comitente o sancionar hasta con un despido al locador de servicios. Procediendo a la protección de la Integridad de la persona como tal.</p>
7	Abogado	<p>Por supuesto, debe seguir el ejemplo de España. No debe considerarse el tipo de contratación sino simplemente el vínculo laboral con la entidad.</p>

---

8	Abogado	<p>Los Derechos del trabajador son Universales por lo que si bien es cierto la modalidad de contrato puede variar pero no deja de ser una función del trabajador y el comitente, los derechos del trabajador es una secuencia de protección al prestador de servicios ajenos a pesar de los tipos de modalidad de trabajo que puedan existir, porque al Legislador no le cuesta nada averiguar o hacerle saber de esta problemática que tampoco son ajenos a la realidad Peruana, la calidad de las personas trabajadoras en cuanto a los Locadores no se pueden tomar como lo último sino que es necesaria una sanción ejemplar que regule el comportamiento personal de cada locador de servicios y a su comitente de trabajador, en el Perú se comenta mucho que no hay justicia porque muchos derechos de los trabajadores peruanos no son tomados en cuenta por que el País de España nos enseña que todo es posible si le damos la verdadera importancia a la problemática que pueda presentar un País como es el Hostigamiento sexual Laboral.</p>
9	Abogado	<p>Si en el derecho comparado se viene aplicando, considero que sería un buen aporte el hecho de revisar la casuística y la fundamentación que vienen empleando y hacer una interpretación extensa en favor de las víctimas de hostigamiento o acoso sexual en el Perú desde una perspectiva contractual.</p>
10	Abogado	<p>Sí, creo que la norma debe ser precisa en ese sentido. Porque, también es posible que un locador pueda cometer actos de hostigamiento sexual laboral, lo cual no debe quedar impune en un contexto de trabajo. Además, debemos tener en cuenta que en nuestro país se usa recurrentemente la figura de la locación de servicios fraudulentamente, es decir la relación civil, encubre una relación laboral, para la cual si se contemplan sanciones en casos de HSL.</p>
11	Juez	<p>La fuerza de cumplimiento es mayor en el extranjero como España, aquí en el Perú no está considerado como algo muy grave, sin embargo no deben ser ajenos a las disposiciones a pesar de los tipos de modalidad que no les brinda la conservación de ser tomado en cuenta, la calidad de las personas trabajadoras no se pueden tomar con ligereza y no se pueda tener una sanción que regule el comportamiento individual de cada tipo de trabajador por el cual el admito que</p>

---

		<p>en el Perú se atropellan muchos derechos de los trabajadores y existe desconocimiento masivo de temas jurídicos del trabajador y los tipos de modalidad que existen y deben ser tomados en cuenta en nuestro País y no solo ser espectador de otros Países.</p> <p>Claro, tendría que existir una regulación específica (para locadores), porque el hostigamiento sexual no es privativo de las relaciones laborales, estas situaciones se producen en dispersas relaciones y contextos.</p> <p>Considero que no, porque implicaría asentar y aceptar la precarización laboral, es decir, aplicar una norma de índole laboral a un régimen civil (supuesto), que, en realidad, sabes que encubre una relación laboral.</p> <p>No lo considero necesaria, pues el marco normativo existe, el problema radica en que gobierno no tiene una política pública de prevención, difusión de la Ley.</p> <p>Si, porque cualquier persona que incurra en este acto debe ser sancionado.</p>
12	Juez	
13	Juez	
14	Juez	
15	Congresista	
<b>Convergencia</b>		<p>Once de los entrevistados manifiestan que debería seguir el ejemplo de España al sancionar a los locadores de servicios según una normativa que proteja contra el acoso sexual laboral. Destacan la importancia de revisar los casos y argumentos anteriores, con el propósito de realizar una interpretación amplia en beneficio de las víctimas de hostigamiento o acoso sexual laboral en el Perú desde una perspectiva contractual.</p>
<b>Divergencia</b>		<p>Cuatro de los entrevistados expresan que desconocen la normatividad de España, pero consideran que debería prevalecer la garantía de un ambiente laboral sano y libre de hostigamiento se extendería a todas las personas, independientemente de su relación contractual específica.</p>
<b>Interpretación</b>		<p>La mayoría de entrevistados indican que Perú si debe aplicar como España, respecto a que sancione a los locadores de servicio respecto a una normatividad que proteja el hostigamiento sexual laboral. Resaltando que, si en el derecho comparado se viene aplicando, sería un buen aporte el hecho de revisar la casuística y la fundamentación que vienen empleando y hacer una interpretación extensa en favor de las víctimas de hostigamiento o acoso sexual laboral en el Perú desde una perspectiva contractual. Aunque no todos estén familiarizados con la legislación española, consideran que es esencial garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso para todas las personas, sin importar la naturaleza específica de su relación contractual.</p>

*Fuente: Elaboración propia de los investigadores.*

## 4.2. DISCUSIÓN

En ese sentido, conforme a las respuestas obtenidas y luego procesadas, se tiende bien a discutir y contrastar conjuntamente con las investigaciones previas nacionales e internacionales. Además, con las corrientes teóricas como la doctrina, dogmática y el ordenamiento jurídico nacional las cuales fueron examinadas y desarrolladas en el marco teórico. En cuanto al objetivo específico N°1 referente a determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail; en lo que, respecta a la entrevista realizada a los especialistas entrevistados (véase las tablas 3,4 y 5). Se pudo advertir que el 86% de los entrevistados convergieron respecto, a que la naturaleza jurídica de estar bajo un régimen de locación de servicios implica estar suscrito a un contrato de carácter civil en lugar de uno laboral. Asimismo, los entrevistados fundamentan sus respuestas en diversas características distintivas, tales como la inexistencia de subordinación, la carencia de un horario preestablecido y la compensación mediante honorarios en lugar de una remuneración, entre otros aspectos. En este contexto, señalan que en el ámbito de las empresas retail, los contratos de locación de servicios encubren un contrato laboral indefinido, dado que presentan características propias de una relación laboral, como la "subordinación". Por lo tanto, llegaron a la reflexión sobre la verdadera naturaleza de estos contratos, esto atañe a la posibilidad de interpretarlos como un intento de eludir las responsabilidades y beneficios asociados a un contrato de trabajo estándar. Por lo que en este punto donde cobra relevancia la noción de desnaturalización del contrato de locación de servicios, considerándolo como la alternativa más óptima para equipararla a una contratación laboral convencional. Esta equiparación conlleva beneficios adicionales para el locador desnaturalizado en cuanto a beneficios laborales, seguridad social y derechos sindicales. Además de poder accionar acciones legales y reclamaciones por parte del trabajador en busca de la validación de sus derechos laborales y compensaciones, desde el momento en que se desarrolló la relación como locador. Sin embargo, por otra parte, el 14% de los entrevistados divergieron con respecto a que muchas veces, el contrato

de locación de servicio en las empresas retail, no enmascararía un contrato laboral indefinido, sino que se debe tener en cuenta y distinguir entre una contratación modal y un contrato de plazo indefinido.

Dichos resultados guardan relación con lo sostenido en la investigación de Delgado (2019) la cual sostiene la existencia de vacíos legales y problemas existentes respecto al manejo sobre el hostigamiento sexual laboral en las empresas, asimismo se evidencia la necesidad de imponer sanciones a entidades o empresas que manejen de manera incorrecta la opción proporcionada por la legislación peruana la práctica de encubrir contratos con apariencia civil, pero que en realidad son laborales, perjudicando al trabajador; permitiendo así a los trabajadores y empleadores eludir responsabilidades que deben asumir.

En la misma línea y para mayor abundamiento de ideas, lo anteriormente esgrimido guarda relación con la opinión de Prieto (2020) quien nos habla, que el contrato de prestación de servicios tiene una naturaleza civil, presentando características notables como son la ausencia de horario establecido, remuneración y la subordinación. Esta última característica crucial para determinar la naturaleza del contrato y las implicancias legales asociadas, dado a que en las empresas retail tiene a enmascaras este tipo de contratos.

En concordancia a lo anteriormente expuesto Rojas (2020) afirma que las empresas retail suelen contratar a una variedad de personas, mediante diferentes contratos de trabajos y contratos civiles que empleen una prestación de servicio, de las cuales existen los locadores de servicio como agente principal, quienes respecto a la mano de obra y a la flexibilidad de adquirirlos. En suma, la convergencia entre las opiniones de los entrevistados y las ideas de diversos autores fortalece la propuesta de reconsiderar la verdadera naturaleza de los contratos de locación de servicio en empresas retail, y abogan por medidas que eviten la elusión de responsabilidades laborales de lo locadores en caso de acoso sexual laboral. Ahora bien, de conformidad con el objetivo específico N° 2, destinado a analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail, en lo que,

respecta a la entrevista realizada a los especialistas entrevistados (véase las tablas 6,7 y 8). Se pudo advertir que 71% de los entrevistados convergieron respecto a que los supuestos de hostigamiento sexual laboral son las siguientes: i) Solicitudes de favores sexuales, se refiere a situaciones donde una persona demanda favores sexuales a cambio de beneficios laborales, amenaza con consecuencias negativas si no se accede a dichos favores, o crea un ambiente intimidatorio al respecto, ii) Comentarios, insinuaciones o proposiciones de índole sexual, incluyen actos verbales de naturaleza sexual, como comentarios lascivos, chistes de contenido sexual, insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas. iii) Contacto físico no consentido, Engloba tocamientos, abrazos no deseados, besos no consensuados u cualquier forma de contacto físico de naturaleza sexual sin el consentimiento de la persona afectada. iv) exhibición de material sexualmente sugestivo, Implica mostrar imágenes, videos, fotografías u otro material visual de contenido sexual de manera no solicitada, generando molestia o incomodidad a la persona. Y v) Hostigamiento a Través de Medios Electrónicos, que consiste en utilizar medios electrónicos como correos electrónicos, mensajes de texto, redes sociales u otras plataformas para acosar sexualmente a alguien, incluyendo el envío no consensuado de contenido sexual. Asimismo, los entrevistados en relación de los supuestos antes mencionados, fundamentan sus respuestas que, aunque no exista un vínculo laboral directo, un locador de servicios no debería quedar exento de una posible sanción en caso de cometer hostigamiento sexual laboral, resaltan que deberían existir otros mecanismos para sancionar este tipo de conductas, pero considerando la relación de los locadores de servicios. Sin embargo, por otra parte, el 29% de los entrevistados divergieron señalando que el locador de servicios no puede ser sancionado bajo la Ley N°27942, ya que está diseñado para trabajadores dependientes de una empresa. Asimismo, proponen que la sanción podría ampliarse en el ámbito comercial o civil en lugar del laboral.

Dichos resultados guardan relación con el estudio realizado por Torres (2022) la cual tuvo sostuvo e identifico elementos y conductas que generan el hostigamiento, como la violencia, el acoso laboral y la coacción de la

víctima, es crucial. Se destaca que estas conductas se dan debido a la falta de fiscalización y la inadecuada protección de los derechos laborales en el lugar de trabajo.

En el mismo sentido, se guarda relación con la base teórica sostenida de Valdivia (2022) establece que las formas o manifestaciones de hostigamiento sexual laboral son: las promesas de beneficios a cambio de algún favor sexual, amenazas de consecuencias si no se accede a conductas no deseadas, uso de lenguaje o gestos sexuales ofensivos u humillantes.

De igual modo, Pereira (2021) establece, además, la presencia contacto físico no deseado de naturaleza sexual, trato hostil hacia aquellos que rechazan las conductas mencionadas y otras acciones.

En la misma sintonía, queda claro que el acoso o hostigamiento sexual en el entorno laboral se produce sin importar si hay jerarquía entre la persona acosada y la acosadora, o si ocurre durante o fuera de las horas laborales o en el lugar de trabajo. Incluso, cuando el afectado o acosador es un proveedor o contratista, siempre que el comportamiento tenga lugar en las instalaciones de la empresa, deberá ser plausible de un procedimiento sancionatorio (Arévalo, 2021). En suma, la convergencia entre las opiniones de los entrevistados y las ideas de diversos autores fortalece la idea de la existencia de supuestos configuración de hostigamiento sexual laboral, se resalta que el acoso puede ocurrir sin importar tipo de relación contractual.

En cuanto al objetivo específico N° 3, destinado a evaluar una propuesta que permitan la inclusión de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N°27942 referida al hostigamiento sexual laboral, en lo que, respecta a la entrevista realizada a los especialistas entrevistados (véase las tablas 8,9 y 10). Se pudo advertir que el 80 % entrevistados convergieron mediante una interpretación amplia y en consonancia con los principios fundamentales de la ley, podría argumentarse que la Ley N°27942 contempla la posibilidad de imponer sanciones a un locador de servicios en caso de incurrir en hostigamiento sexual laboral. Asimismo, los entrevistados fundamentan su respuestas considerando que el propósito de la ley es proteger a todos los individuos en el entorno laboral contra cualquier forma

de hostigamiento o acoso debido a que no existen límites estrictos para sancionar a un locador de servicios como a un trabajador a plazo indeterminado, si se demuestra que las conductas del locador de servicios constituyen hostigamiento sexual laboral según los términos de la ley, las sanciones podrían aplicarse independientemente del tipo de contrato. Así como lo realiza en la legislación española y vecinos, por lo tanto, los entrevistados reflexionan que, si en el derecho comparado se viene aplicando, sería un buen aporte el hecho de revisar la casuística y la fundamentación que vienen empleando y hacer una interpretación extensa en favor de las víctimas de hostigamiento o acoso sexual laboral en el Perú desde una perspectiva contractual. Sin embargo, por otra parte, el 20% de los entrevistados divergieron señalando que la redacción actual de la ley no permite una interpretación clara sobre su aplicabilidad a los locadores de servicios, ya que, al no tener un contrato laboral, el locador quedaría exento de cualquier sanción relacionada con el ámbito laboral por la existencia de limitaciones para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador debido a su contrato civil.

En tal sentido dichos resultados guardan relación con la investigación de realizada por Malqui & Chávez (2023) sostiene que el proceso disciplinario de la ley N<sup>o</sup> 27942 en el contexto de acoso sexual vulnera el principio del debido proceso y taxatividad en situaciones complejas. Asimismo, advierte sobre posibles vacíos o deficiencias legales en relación con los locadores de servicios y su aplicación

En el mismo orden de ideas, se guarda relación con la base teórica sostenida por Montero (2021) alude que la ley N<sup>o</sup>27942 cuenta con un enfoque amplio busca garantizar que diversas formas de relaciones laborales o formativas reciban alguna forma de protección y regulación, incluso si no caen directamente bajo la jurisdicción del derecho laboral convencional demuestra una preocupación por salvar los deberes y derechos de las partes implicadas en una variedad de contextos laborales y de formación, las cuales no terminan siendo suficientes en la aplicación de la normatividad. En suma, lo antes vertido por los entrevistados convergen con la opinión de los distintos autores mencionados a lo largo de nuestra investigación, Apuntan a

carencias en el procedimiento disciplinario en circunstancias complejas ya falta de disposiciones claras en la normativa con respecto a los locadores de servicios. Por lo tanto, se subraya la urgencia de integrar un mecanismo de sanción dentro del alcance de la Ley N°27942 dirigido específicamente a los locadores.

Finalmente en cuanto al objetivo general, destinado a determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail, en lo que, respecta al estudio en su totalidad, se ha podido verificar y advertir en el desarrollo de la presente investigación, expresaron que, si es viable sancionar a los locadores de servicios infractores que cometan actos de hostigamiento sexual en su centro de labores, porque en la realidad los locadores de servicio que trabajan en las empresas retail, presentan características propias de una relación laboral como son la “subordinación”, no es un locador real, sino solamente una fachada a la luz de la realidad, en ese sentido se subraya que el locador no puede contar con un beneficio, al no tener un sanción administrativa por el hecho que está cometiendo por ejemplo: se le suspenda, amoneste y le realice una constancia laboral negativa (un registro).

Dichos resultados guardan relación con la investigación de realizada por Chuquimamani & Velásquez (2022) sostiene que el procedimiento administrativo disciplinario no se realiza de forma adecuada, puesto que muestra un sin número de falencias y problemas que no hacen más que dificultar su labor, tanto en su desarrollo como en sus etapas de investigación y posterior sanción, a que se ha podido apreciar que las sanciones que reciben los hostigadores suelen ser muy blandas e incluso casi nulas, lo cual no contribuye a desalentar este tipo de conductas ofensivas.

En el mismo orden de ideas, se guarda relación con la base teórica sostenida por Villafuerte (2022) la cual sostiene que la existencia de posibilidad de incorporar un procedimiento sancionatorio para los locadores de servicio infractores bajo los supuestos de la Ley N° 27942 dependerá de diversos factores, como la evaluación de las particularidades y necesidades específicas de las relaciones en el ámbito laboral en este arquetipo de contratos depende varios factores clave. Además, con lo sostenido por

Infante (2022) es esencial alinear cualquier proceso sancionatorio con las normativas civiles y laborales existentes en el país, asegurando que esté en armonía con la legislación vigente y considerando posibles ajustes legislativos. En suma, lo antes vertido por los entrevistados convergen con la opinión de los distintos autores mencionados a lo largo de nuestra investigación fortalece la propuesta de reconsiderar la naturaleza de los contratos de locación de servicios, asimismo reconocer supuestos de hostigamiento sexual laboral independientemente del tipo de relación contractual y evaluar la viabilidad de incorporar a los locadores de servicios en la legislación sobre hostigamiento sexual laboral, con la finalidad de buscar proteger los derechos y la seguridad de los trabajadores, incluso en contextos laborales no convencionales como el de los locadores de servicios en empresas retail.

## V. CONCLUSIONES

1. Que, si bien la Ley N°27942 establece un marco jurídico para enfrentar situaciones relacionadas con la disimulación de contratos laborales mediante acuerdos civiles en empresas retail, existe ineficacia en el procedimiento y las sanciones debido a una aplicación imprecisa e inequívoca de la misma ley. La posibilidad de sancionar a los locadores de servicios está presente, pero resulta fundamental establecer mecanismos claros y procedimientos adecuados para su ejecución. En este contexto, las sanciones deben ser proporcionales a aquellas aplicadas a trabajadores bajo contratos laborales, tomando en consideración la gravedad de la situación y las circunstancias específicas de cada caso.
2. Durante la investigación respalda de manera contundente la noción de que la naturaleza jurídica de los contratos de ubicación de servicio en empresas retail no se corresponde con su apariencia formal, puesto a que, si bien formalmente presentan características civiles, encierran en su práctica una relación laboral efectiva como la “subordinación”. De esta manera se revela un patrón preocupante de conducta aparentemente fraudulenta por parte de las empresas retail, quienes emplean contratos de locación de servicios para encubrir relaciones laborales, esta estrategia se presenta como un intento de eludir las obligaciones y beneficios asociados a los contratos de trabajo convencionales.
3. Los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral en las empresas retail son: i) Solicitudes de favores sexuales, ii) Comentarios, insinuaciones o proposiciones de índole sexual, iii) Contacto físico no consentido, iv) exhibición de material sexualmente sugestivo y v) Hostigamiento a Través de Medios Electrónicos, dichas actitudes guardan relación con los locadores de servicios en las empresas retail, debido a que el hostigamiento sexual laboral, no distingue vinculo contractual o laboral, un locador de servicios no debería quedar exento de una posible sanción en caso de cometer dichos actos.

4. La propuesta de sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 se muestra viable y necesaria para preservar un entorno justo laboral y seguro. La modificación del Artículo 22 de la ley, especificando la obligatoriedad de sancionar conforme a lo establecido, así como la inclusión de los locadores, se plantea como una medida consistente y necesaria para cerrar posibles vacíos legales y garantizar la eficacia de las sanciones.

## VI. RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** Realizar un ajuste a la normativa para garantizar una cobertura integral contra el hostigamiento sexual, independientemente del tipo de contrato laboral e incluir explícitamente a los locadores de servicio dentro del alcance de la Ley

**SEGUNDO:** Mejorar y fortalecer los procedimientos administrativos para el manejo de casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, garantizando investigaciones imparciales, eficientes y justas.

**TERCERO:** Establecer sanciones proporcionales y disuasorias para aquellos que cometan actos de hostigamiento sexual, independientemente de su tipo de contrato, con el objetivo de prevenir la repetición de tales conductas.

**CUARTO:** Establecer mecanismos de monitoreo continuo para evaluar la efectividad de las medidas implementadas, identificar áreas de mejora y asegurar el cumplimiento de las normativas.

**QUINTO:** A los futuros Investigadores, a fin de fomentar la investigación continua sobre la efectividad de las medidas implementadas, con el propósito de adaptarlas a cambios en el entorno laboral y abordar nuevas formas de hostigamiento que puedan surgir.

## REFERENCIAS

- Aldave. (2020). *Relaciones laborales y acoso*. Lima: PUCO.
- Altés, J. (2021). *El acoso sexual en el trabajo*. Valencia: Tirant To Blanch.
- Alva. (2020). *Relaciones individuales de Trabajo*. Lima: PUCP.
- Arteaga Carhuamaca, C. E. (2021). La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los casos de locadores que realizan funciones de obreros en la Municipalidad Provincial del Callao. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3846>
- Aragón, S. (2022). *Delito de acoso sexual y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Ucayali]. [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6066/B3\\_2023\\_UNU\\_DER\\_ECHO\\_2022\\_T\\_SHARON-ARAGON-DAVILA\\_V2.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6066/B3_2023_UNU_DER_ECHO_2022_T_SHARON-ARAGON-DAVILA_V2.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350/818>
- Arévalo, J. (2021). El hostigamiento sexual en el trabajo: aspectos procesales. *Revista IX Congreso Nacional del Perú*. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-105-124.pdf>
- Arizona. (2019). *Se debe prevenir, sancionar y erradicar toda forma de hostigamiento sexual laboral*. Lima: Editores Jurídicos
- Balboa, A. (2021). *La naturaleza de la prestación de servicios en las plataformas digitales On Demand Economy vía apps en el Perú: hacia una regulación objetiva*. [Tesis de Grado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28428>
- Balta. (2019). *Acoso sexual en las relaciones laborales privadas*. Lima: ARA Editores.
- Bembibre, C. (2020). *Definición de trabajador*. Lima: UNMSM.
- Calderón. (2020). *La evolución del concepto de hostigamiento sexual y la necesaria vigencia de la prevención de su ocurrencia en el marco de las nuevas formas de organización del trabajo*. Lima: Congreso de Derecho del Trabajo.

- Caycho Cuya, E. M. (2022). La vulneración de los derechos laborales como consecuencia del uso de contratos de locación de servicios. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6572>
- Coca, S. (2020). ¿Qué es la locación de servicios? (artículo 1764 del Código Civil). *LP Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/locacion-de-servicios-derecho-civil/>
- Código Penal del Perú [NCPPP]. Art. 176-B. Leg. 957 de 2004. (Perú).
- CONCYTEC. (2020). Código Nacional de la Integridad Científica. Lima. Perú. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Chuquimamani, H., & Velásquez, K. (2022). *Procedimiento administrativo disciplinario frente al hostigamiento sexual en agravio de estudiantes en el marco de la Ley N°27942* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112971>
- Delgado, R & Rodríguez, M. (2023) *El acoso sexual en las relaciones laborales en el distrito de Ayacucho* [Tesis de Grado, Facultad de ciencias jurídicas y políticas Santander-Bucaramanga]. [https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/19235/2022\\_Tesis\\_Maria\\_Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/19235/2022_Tesis_Maria_Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Delgado, L. (2023). *Desnaturalización de contrato de locación de servicios* [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://168.121.45.179/handle/20.500.11818/7299>
- Enciso, M. (2021). *El acoso laboral y la vulneración de los derechos fundamentales*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán.
- Gonzales, J. (2021). *El síndrome del acoso institucional*. Lima: PUCP
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, S. y Ávila, D. (2020) Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>

Infante, M. (2022). *Reflexiones sobre la falta de especialización de la revisión de casos de hostigamiento sexual laboral en el ámbito privado*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/21849>

Juárez. (2020). *Análisis del Derecho del Trabajo*. PUCP: Lima.

La ley N°27942. Ley de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual Laboral <https://iuslatin.pe/wp-content/uploads/2023/05/Ley-de-prevencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual.pdf>

La ley. (2023). ¿Contraloría puede sancionar a un locador de servicios? *Revista Newsletter de la Ley*. <https://laley.pe/2023/10/17/contraloria-sancionar-locador-servicios/#:~:text=El%20locador%20de%20servicio%20cit%C3%B3,potestad%20sancionadora%20de%20la%20Contralor%C3%ADa>

Malqui, L & Chavez, N (2023). Las garantías del trabajador y los límites de la facultad sancionadora del empleador en casos de hostigamiento sexual laboral en empresas privadas. [Tesis de Grado, Universidad privada del norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33471/Chavez%20Polack%2C%20Natterlee%20Mertty%20-%20Malqui%20Franco%2C%20Leslie%20Dayan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Melendez, G (2022). Incumplimiento de la ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual en el ámbito laboral del poder judicial, Chimbote 2020 - 2022 [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100286/Palacios\\_MGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100286/Palacios_MGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

MTPE. (2020). *“Guía práctica para la prevención y sanación del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público”*. Lima: Jurista Editores.

Montero Rossel, C. O.(2021) La reparación por la afectación al derecho a la libertad sindical en el caso de locadores de servicios con vínculo desnaturalizado.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16044>

Navarrete, J (2019) Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y

campos de desarrollo. Investigaciones sociales

[https://www.researchgate.net/publication/268057878\\_Sobre\\_la\\_investigacion\\_cualitativa\\_Nuevos\\_conceptos\\_y\\_campos\\_de\\_desarrollo/fulltext/5469b62a0cf20dedafd0ec98/Sobre-la-investigacion-cualitativa-Nuevos-conceptos-y-campos-de-desarrollo.pdf?\\_tp=eyJib250ZXh0ljp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uliwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19](https://www.researchgate.net/publication/268057878_Sobre_la_investigacion_cualitativa_Nuevos_conceptos_y_campos_de_desarrollo/fulltext/5469b62a0cf20dedafd0ec98/Sobre-la-investigacion-cualitativa-Nuevos-conceptos-y-campos-de-desarrollo.pdf?_tp=eyJib250ZXh0ljp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uliwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19)

Núñez, L., Villamil, T. (2017). Revisión Documental: El Estado Actual De Las Investigaciones Desarrolladas Colombia.

[https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5218/TP\\_NunezMeraWendyJohanna\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/5218/TP_NunezMeraWendyJohanna_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

OIT. (2021). *El hostigamiento o acoso sexual*. Tacna: ARA Editores.

Olortegui, M. (2020). *La problemática en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el régimen laboral privado en el Perú*.

[Tesis de Grado, Universidad Privada del Norte].  
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25455>

Pedraza, A. (2019) El acoso laboral (Mobbing), un estudio comparado: Casos Chile y Colombia. [Artículo de grado, Universidad católica de Colombia].

Creative commons.

<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/fbf0bf18-dd5c-4108-ac8b-00bae77b6f95/content>

Pimentel, J (2019). El acoso sexual en las relaciones laborales en el distrito de Ayacucho [Tesis de Grado, Universidad Alas Peruanas].

[https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/6942/Tesis\\_acoso%20sexual\\_relaciones%20laborales\\_Ayacucho.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/6942/Tesis_acoso%20sexual_relaciones%20laborales_Ayacucho.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Prieto, M. (2020). La prestación de servicios a través de plataformas digitales.

el caso deliveroo. *Revista Dialnet*.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7464150.pdf>

Pueblo, D. d. (2019). *Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual*.

Editores Jurídicos: Lima.

Raffael, M. (2022). Contrato de locación de servicios. *Revista Digital de la*

Cámara de Comercio de Lima. <https://lacamara.pe/contrato-de-locacion-de-servicios/>

Resolución de vicerrectorado de investigación N°062-2023-VI-UCV. Perú.

<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/investigacion-academica/rvi-n0062-2023-vi-ucv-aprueba-guia-de-elaboracion-de-trabajos-conducentes-a-grados-y-titulosguia/55243519>

Ríos, A. (2023). *Influencia de los incentivos laborales en la productividad de los trabajadores de una empresa retail en Guayaquil, 2023*. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121081>

Rodríguez. (2021). *Hostigamiento en las relaciones laborales*. Lima: PUCP.

Rojas Colmenares, C. S. (2020). *Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad* Municipalidad Provincial de Moyobamba 2019.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57749>

Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill

<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Torres, M. (2022). *Tratamiento legislativo de los supuestos de hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral de Chiclayo, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10739>

Serrano, A. (2019) *La protección internacional de los derechos humanos: el caso del acoso sexual laboral en argentina*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de La Plata Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Instituto de Relaciones Internacionales]. [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/76273/Documento\\_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/76273/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Valera, C. (2021). *La categorización un aspecto crucial en la investigación cualitativa*. Revista de Investigaciones Cesmag Vol. 11 No. 11 [http://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos\\_virtuales/posgrado/maestria\\_asesoria\\_familiar/Investigacion%20I/Material/37\\_Romero\\_Categorizaci%C3%B3n\\_Investigacion\\_cualitativa.pdf](http://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_asesoria_familiar/Investigacion%20I/Material/37_Romero_Categorizaci%C3%B3n_Investigacion_cualitativa.pdf)

Villafuerte, M. (2022). *“Causales de la desnaturalización de los contratos de*

*locación de servicios que generan Informalidad laboral en el sector público peruano*". [Tesis de Grado, Universidad Tecnológica del Perú]. [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6607/M.Villafuerte\\_Programa Especial Titulacion Titulo Profesional 2022.pdf?sequence=1](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6607/M.Villafuerte_Programa Especial Titulacion Titulo Profesional 2022.pdf?sequence=1)

Virginia, H., Pereira, A. (2021). "El acoso sexual en el entorno laboral desde una perspectiva jurídica-dogmática". *Revista de Ciencias Jurídicas N°155*. <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/EI%20acoso%20sexual%20en%20el%20entorno%20laboral.pdf>

Zavala, V. (2020). Diferencias entre contrato de trabajo y locación de servicios. *Revista Digital de la Cámara de Comercio de Lima*. <https://lacamara.pe/diferencias-entre-contrato-de-trabajo-y-locacion-de-servicios/>

## ANEXOS

### ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES
VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N° 27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL	¿De qué manera es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N° 27942 en las empresas retail?	¿Es posible ampliar el concepto de "empleador" para incluir a los locatarios de servicio?	determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N° 27942 en las empresas retail	determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail	Viabilidad de sancionar a los locadores de servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Naturaleza jurídica - laboral de la prestación de servicios.</li> <li>- Modalidad contractual</li> <li>- Sanciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implicancias de prestar servicios bajo la modalidad de locación.</li> <li>- Hallazgo del elemento de la subordinación.</li> <li>- Contextos de responsabilidad jurídica</li> </ul>

		¿Qué beneficios tendría la sanción de los locatarios de servicio por hostigamiento sexual?		<p>analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail</p> <p>3) Evaluar una Propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 27942 referida al hostigamiento sexual laboral</p>	<p>SUPUESTOS DE LA LEY N°27942</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descripción normativa.</li> <li>- Inclusión a los contratos de locación de servicios.</li> <li>- Modificatoria legislativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de la regulación.</li> <li>- Viabilidad de la inclusión de los locadores.</li> <li>- Propuesta de incluir un proceso sancionatorio cuando el locador comete una falta.</li> </ul>
--	--	--	--	--	------------------------------------	---	---

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: DETERMINAR LA NATURALEZA JURÍDICA DE LOS LOCADORES DE SERVICIO EN EL MARCO DE LAS EMPRESAS RETAIL**

<b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b>				
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUB CATEGORÍA</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Viabilidad de sancionar a los locadores de servicios	Naturaleza jurídico laboral de la prestación de servicios.	Implicancias de prestar servicios bajo la modalidad de locación.	<p>1.- ¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.</p> <p>2.- ¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal de plazo indeterminado? Explique.</p> <p>3.- ¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios?</p>	Cuestionario de entrevista

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: ANALIZAR LOS SUPUESTOS DE CONFIGURACIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y SU RELACIÓN CON LOS LOCADORES DE SERVICIOS EN EMPRESAS RETAIL**

<b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b>				
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUB CATEGORÍA</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
SUPUESTOS DE LA LEY N°27942	Descripción normativa.	Análisis de la regulación.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Según usted cual es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.</li> <li>2. ¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.</li> <li>3. ¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.</li> </ol>	Questionario de entrevista

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: EVALUAR UNA PROPUESTA QUE PERMITA LA SANCIÓN DE LOS LOCADORES DE SERVICIOS DENTRO DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY N°27942 REFERIDA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**

<b>MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTA</b>				
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUB CATEGORÍA</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Viabilidad de sancionar a los locadores de servicios	Sanciones	Contextos de responsabilidad jurídica	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.</li> <li>2. ¿Según usted existe para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.</li> <li>3. ¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.</li> </ol>	Cuestionario de entrevista

## ANEXO 2. Figuras

Figura 1



Figura 2

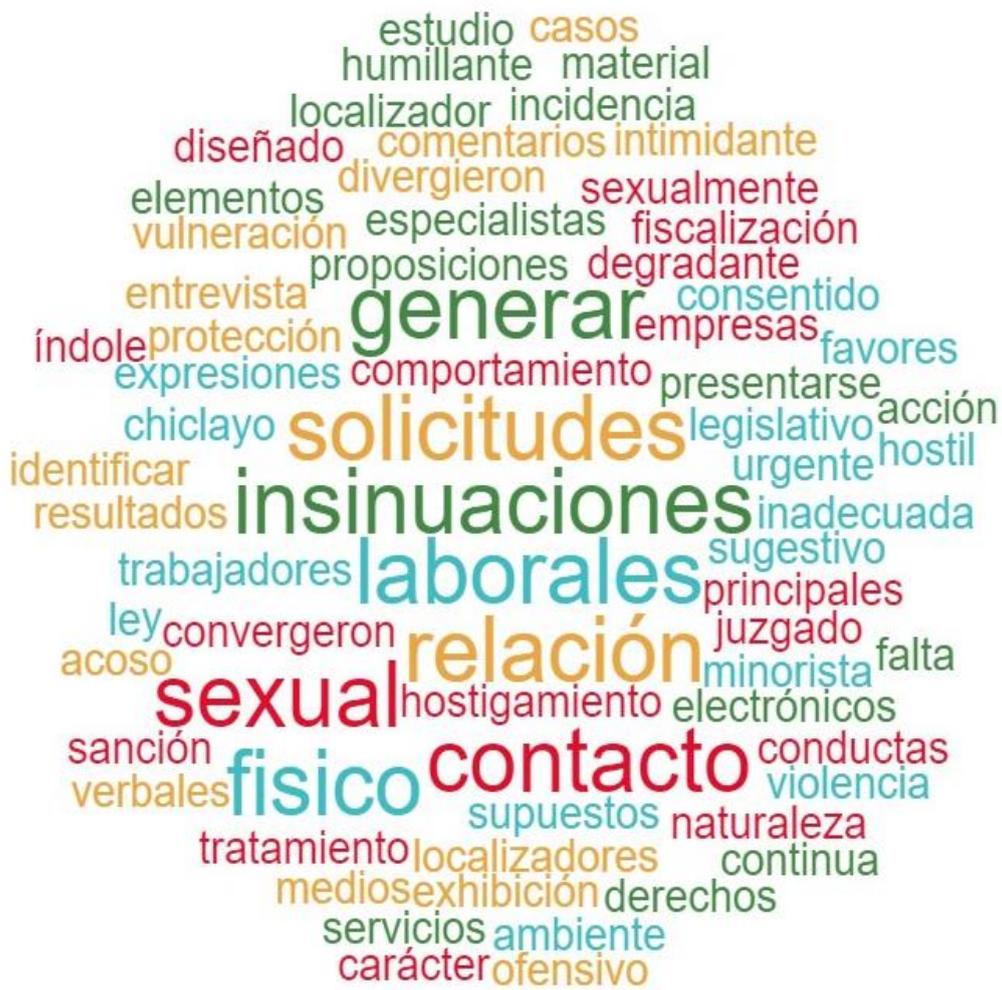


Figura 3

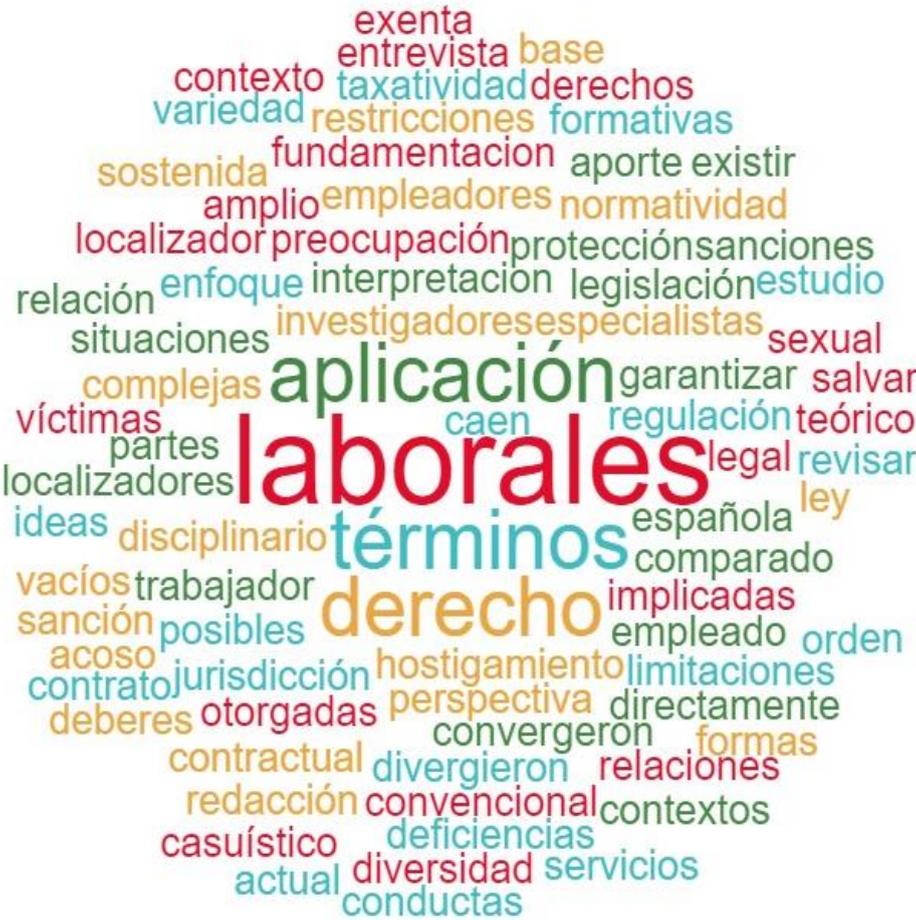
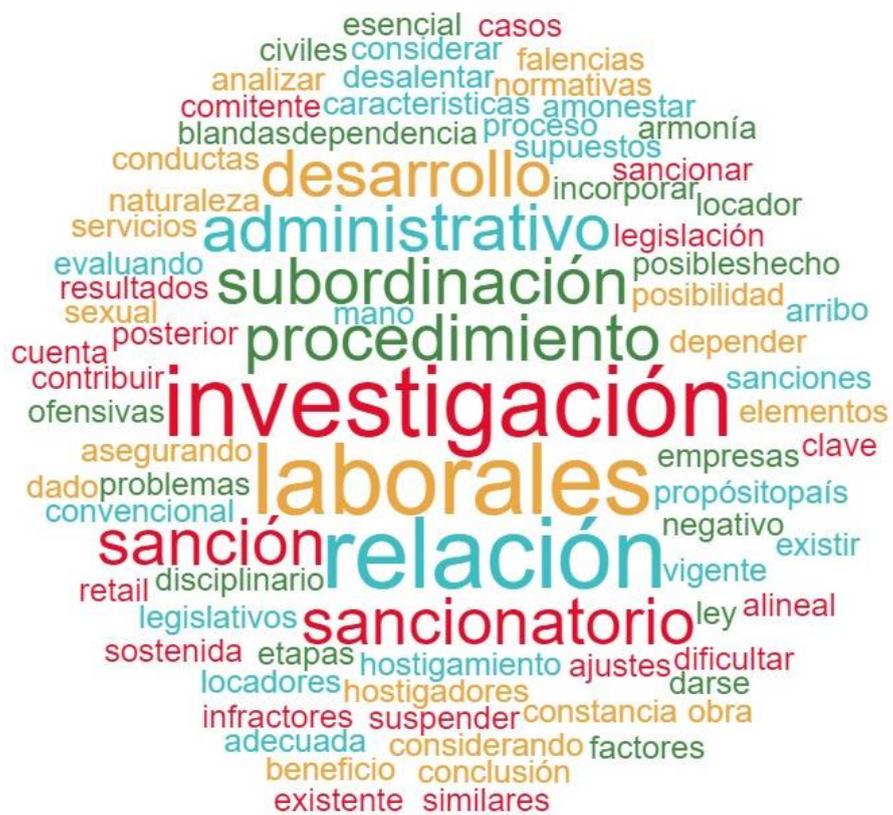


Figura 4



### ANEXO 3. CARTA DE INVITACIÓN PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS

#### CARTA DE INVITACION N° 1

Trujillo, 18 de octubre del 2023

DR (A): Roberto Esteves Landers

**Asunto:** Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación de enfoque cualitativo titulado: **“VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**

Con el fin de obtener el título de abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar la necesidad de incorporar mecanismos que acreditan el hostigamiento sexual y protejan el derecho de defensa de los trabajadores en empresas retail, por lo que, entre otros actos de ejecución en consecuencia, se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conformen el instrumento de evaluación de la presente investigación, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona. **En ese sentido, lo invitamos a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de instrumento de evaluación.**

Segura de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de recolección mencionado, se le alcanza el cuestionario de entrevista para su evaluación, adjuntando el formato que servirá para esbozar sus apreciaciones en relación a cada ítem del presente instrumento de investigación.

Concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



Acevedo Ramos, Yrvana Desiree

.....  
.....



Sánchez Barrantes, Boris

**CARTA DE INVITACION N° 2**

**Trujillo, 18 de octubre del 2023**

**DR (A): Oscar Salazar Vásquez**

**Asunto:** Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación de enfoque cualitativo titulado: **“VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**

Con el fin de obtener el título de abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar la necesidad de incorporar mecanismos que acreditan el hostigamiento sexual y protejan el derecho de defensa de los trabajadores en empresas retail, por lo que, entre otros actos de ejecución en consecuencia, se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conformen el instrumento de evaluación de la presente investigación, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona. **En ese sentido, lo invitamos a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de instrumento de evaluación.**

Segura de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de recolección mencionado, se le alcanza el cuestionario de entrevista para su evaluación, adjuntando el formato que servirá para esbozar sus apreciaciones en relación a cada ítem del presente instrumento de investigación.

Concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



.....  
.....

**Acevedo Ramos, Yrvana Desiree**



**Sánchez Barrantes, Boris**

### CARTA DE INVITACION N° 3

Trujillo, 18 de octubre del 2023

**DR (A): Carlos Arturo Rebaza López**

**Asunto:** Participación en juicio de expertos para validar instrumento de investigación cualitativa

Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi respeto y cordial saludo; respecto al asunto hacerle conocer que estoy realizando el trabajo de investigación de enfoque cualitativo titulado: **“VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**

Con el fin de obtener el título de abogado.

La presente investigación tiene por finalidad determinar la necesidad de incorporar mecanismos que acreditan el hostigamiento sexual y protejan el derecho de defensa de los trabajadores en empresas retail, por lo que, entre otros actos de ejecución en consecuencia, se deben realizar entrevistas cuyas preguntas conformen el instrumento de evaluación de la presente investigación, que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona. **En ese sentido, lo invitamos a colaborar con mi investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de instrumento de evaluación.**

Segura de su participación en calidad de experto para la validación del instrumento de recolección mencionado, se le alcanza el cuestionario de entrevista para su evaluación, adjuntando el formato que servirá para esbozar sus apreciaciones en relación a cada ítem del presente instrumento de investigación.

Concedores de su alto espíritu altruista, agradecemos por adelantado su colaboración.

Atentamente.



.....  
.....

**Acevedo Ramos, Yrvana Desiree**



**Sánchez Barrantes, Boris**

## ANEXO 4: EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS N° 1

#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Roberto Esteves Landers
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Abogado Laboral
<b>Institución donde labora:</b>	Independiente
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario

o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de entrevista
Autores:	Acevedo Ramos, Yrvana Desiree Sánchez Barrantes, Boris
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo-documento propio
Administración:	Los estudiantes
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Distrito judicial de La Libertad, sede de Trujillo.
Significación:	<p>La presente escala está compuesta de <b>dos dimensiones</b>: viabilidad de sancionar a los locadores de servicio y por otro lado se tiene a supuestos de la Ley N°27942</p> <p>El objetivo de medición es el examinar los requisitos para sancionar a los locadores de servicios por Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail.</p>

#### 4. Soporte teórico

Escala/Área	Sub escala (subcategorías)	Definición
Cuestionario de entrevista/viabilidad de sancionar a los locadores de servicios	Naturaleza jurídico - laboral de la prestación de servicios.	Locador de servicios, se encuentra exento de responsabilidad debido a que se trata de un contrato de naturaleza civil y no laboral. Ante ello la sanción específica de los locadores de servicio, es por el de acoso sexual como delito, mas no por el hostigamiento sexual laboral.
Cuestionario de	Descripción normativa.	La ley N°27942 de "prevención y sanción del Hostigamiento Sexual Laboral"

<p>entrevista/supuestos de la Ley N°27942</p>		<p>estipulada y ratificada en el Perú ofrece un marco para a quienes perpetren el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo más que nada enmarcando como infracciones administrativas y a su vez sancionar a los empleadores que no tomen las disposiciones necesarias para prever y condenar estos actos; la misma que propone mecanismos de prever y condenar del hostigamiento sexual en el contexto específico en las empresas retail, pero su ampliación y aplicación hacia los locadores de servicio es nula ya que como se sabe ellos no tienen un contrato directo con la empresa, si no que ellos posee un contrato horizontal el cual es por locación de servicio.</p>
---	--	--

<p><b>Categorías</b></p>	<p><b>Ítems</b></p>
<p>Viabilidad de sancionar a los locadores de servicios</p>	<p>¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.</p> <p>¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal de plazo indeterminado? Explique.</p> <p>¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios? Explique.</p> <p>¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.</p> <p>¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.</p> <p>¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal</p>

	como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.
Supuestos de la Ley N°27942	<p>¿Según usted cual es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.</p> <p>¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.</p> <p>¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.</p>

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de entrevista, elaborado por Julio Ernesto Méndez Chávez y Roxana del Pilar Ramos Vásquez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo	El ítem tiene una relación

relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	nivel de acuerdo)	tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 no cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario de entrevista

- **Primera categoría: Viabilidad de sancionar a los locadores de servicio**
- Objetivos de la Dimensión determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
Implica	¿Qué implica estar				

<p>ncias de prestar servicios bajo la modalidad de locación.</p>	<p>bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>
<p>Hallazgo del elemento de la subordinación. Contexto</p>	<p>¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal de plazo indeterminado? Explique.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>
<p>Contexto de responsabilidades jurídicas</p>	<p>¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios? Explique.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>
	<p>¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>
	<p>¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>
	<p>¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>	<p>4</p>

	locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.				
--	--	--	--	--	--

- **Segunda categoría: Supuestos de la Ley N°27942**
- Objetivos de la Dimensión: analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
Descripción normativa.	¿Según usted cual es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.	4	4	4	4
Inclusión a los contratos de locación de servicios.	¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.	4	4	4	4
Modificación legislativa.	¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso	4	4	4	4

	cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.				
--	---	--	--	--	--

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS N° 2

### Evaluación por juicio de expertos

Dr. Roberto Esteves Landers

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Oscar Salazar Vásquez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente - Abogado
<b>Institución donde labora:</b>	U; C; V Trujillo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de entrevista
<b>Autores:</b>	Acevedo Ramos, Yrvana Desiree Sánchez Barrantes, Boris
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo-documento propio
<b>Administración:</b>	Los estudiantes
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Distrito judicial de La Libertad, sede de Trujillo.

Significación:	La presente escala está compuesta de <b>dos dimensiones</b> : viabilidad de sancionar a los locadores de servicio y por otro lado se tiene a supuestos de la Ley N°27942 El objetivo de medición es el examinar los requisitos para sancionar a los locadores de servicios por Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail.
----------------	---

**9. Soporte teórico**

Escala/Área	Sub escala (subcategorías)	Definición
Cuestionario de entrevista/viabilidad de sancionar a los locadores de servicios	Naturaleza jurídico - laboral de la prestación de servicios.	Locador de servicios, se encuentra exento de responsabilidad debido a que se trata de un contrato de naturaleza civil y no laboral. Ante ello la sanción específica de los locadores de servicio, es por el de acoso sexual como delito, mas no por el hostigamiento sexual laboral.
Cuestionario de entrevista/supuestos de la Ley N°27942	Descripción normativa.	La ley N°27942 de "prevención y sanción del Hostigamiento Sexual Laboral" estipulada y ratificada en el Perú ofrece un marco para a quienes perpetren el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo más que nada enmarcando como infracciones administrativas y a su vez sancionar a los empleadores que no tomen las disposiciones necesarias para prever y condenar estos actos; la misma que propone mecanismos de prever y condenar del hostigamiento sexual en el contexto específico en las empresas retail, pero su ampliación y aplicación hacia los locadores de servicio es nula ya que como se sabe ellos no tienen un contrato directo con la empresa, si no que ellos posee un contrato horizontal el cual es por locación de servicio.

Categorías	Ítems
Viabilidad de sancionar a los locadores de servicios	¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique. ¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal de plazo indeterminado? Explique. ¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios? Explique. ¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle. ¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle. ¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.
Supuestos de la Ley N°27942	¿Según usted cual es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.

	<p>¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.</p> <p>¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.</p>
--	--

**10. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de entrevista, elaborado por Julio Ernesto Méndez Chávez y Roxana del Pilar Ramos Vásquez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 no cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario de entrevista

- **Primera categoría: Viabilidad de sancionar a los locadores de servicio**
- **Objetivos de la Dimensión** determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
-------------	------	----------	------------	------------	-------------------------

<p>Implicancias de prestar servicios bajo la modalidad de locación.</p> <p>Hallazgo del elemento de la subordinación.</p> <p>Contextos de responsabilidad jurídica</p>	¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.	4	4	4	4
	¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal de plazo indeterminado? Explique.	4	4	4	4
	¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios? Explique.	4	4	4	4
	¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.	4	4	4	4
	¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.	4	4	4	4
	¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.	4	4	4	4

- **Segunda categoría: Supuestos de la Ley N°27942**
- Objetivos de la Dimensión: analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
-------------	------	----------	------------	------------	-------------

					recomendada
Descripción normativa.	¿Según usted cual es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.	4	4	4	4
Inclusión a los contratos de locación de servicios.	¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.	4	4	4	4
Modificatoria legislativa.	¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.	4	4	4	4



Firma del evaluador

DNI: 17859819  
C.A.L.L 714

Oscar Salazar Vásquez.

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS N° 3

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 11. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Carlos Arturo Rebaza López	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social (x)
	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Doctor en Derecho y Ciencia Política	
<b>Institución donde labora:</b>	Municipalidad Distrital de Condormarca	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( x)	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)		

#### 12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 13. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de entrevista
<b>Autores:</b>	Acevedo Ramos, Yrvana Desiree Sánchez Barrantes, Boris
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo-documento propio
<b>Administración:</b>	Los estudiantes
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Distrito judicial de La Libertad, sede de Trujillo.

Significación:	La presente escala está compuesta de <b>dos dimensiones</b> : viabilidad de sancionar a los locadores de servicio y por otro lado se tiene a supuestos de la Ley N°27942 El objetivo de medición es el examinar los requisitos para sancionar a los locadores de servicios por Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail.
----------------	---

**14. Soporte teórico**

Escala/Área	Sub escala (subcategorías)	Definición
Cuestionario de entrevista/viabilidad de sancionar a los locadores de servicios	Naturaleza jurídico - laboral de la prestación de servicios.	Locador de servicios, se encuentra exento de responsabilidad debido a que se trata de un contrato de naturaleza civil y no laboral. Ante ello la sanción específica de los locadores de servicio, es por el de acoso sexual como delito, mas no por el hostigamiento sexual laboral.
Cuestionario de entrevista/supuestos de la Ley N°27942	Descripción normativa.	La ley N°27942 de "prevención y sanción del Hostigamiento Sexual Laboral" estipulada y ratificada en el Perú ofrece un marco para a quienes perpetren el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo más que nada enmarcando como infracciones administrativas y a su vez sancionar a los empleadores que no tomen las disposiciones necesarias para prever y condenar estos actos; la misma que propone mecanismos de prever y condenar del hostigamiento sexual en el contexto específico en las empresas retail, pero su ampliación y aplicación hacia los locadores de servicio es nula ya que como se sabe ellos no tienen un contrato directo con la empresa, si no que ellos posee un contrato horizontal el cual es por locación de servicio.

Categorías	Ítems
Viabilidad de sancionar a los locadores de servicios	¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique. ¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal de plazo indeterminado? Explique. ¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios? Explique. ¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle. ¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle. ¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.
Supuestos de la Ley N°27942	¿Según usted cual es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.

	<p>¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.</p> <p>¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.</p>
--	--

**15. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de entrevista, elaborado por Julio Ernesto Méndez Chávez y Roxana del Pilar Ramos Vásquez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 no cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario de entrevista

- **Primera categoría: Viabilidad de sancionar a los locadores de servicio**
- **Objetivos de la Dimensión** determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación recomendada
-------------	------	----------	------------	------------	-------------------------

<p>Implicancias de prestar servicios bajo la modalidad de locación.</p> <p>Hallazgo del elemento de la subordinación.</p> <p>Contextos de responsabilidad jurídica</p>	¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.	4	4	4	4
	¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal de plazo indeterminado? Explique.	4	4	4	4
	¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios? Explique.	4	4	4	4
	¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.	4	4	4	4
	¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.	4	4	4	4
	¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.	4	4	4	4

- **Segunda categoría: Supuestos de la Ley N°27942**
- Objetivos de la Dimensión: analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
-------------	------	----------	------------	------------	-------------

					recomendada
Descripción normativa.	¿Según usted cual es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.	4	4	4	4
Inclusión a los contratos de locación de servicios.	¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.	4	4	4	4
Modificatoria legislativa.	¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.	4	4	4	4

  
**Dr. CARLOS ARTURO REBAZA LOPEZ**  
 DNI N° 19557041  
 REG. C.A.L.L. N° 3644

## **ANEXO 5: CONSENTIMIENTOS INFORMADOS DE LOS ENTREVISTADOS**

### **Consentimiento informado entrevistado N°01**

Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: **VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**

Investigadora: **Acevedo Ramos Yrvana / Sánchez Barrantes Boris**

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL" cuyo objetivo es "Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail". Esta investigación es desarrollada por la estudiante de PREGRADO de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

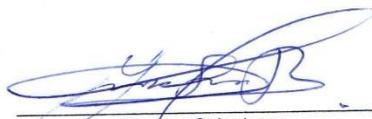
La finalidad es Analizar el desarrollo legal del aborto terapéutico en el Perú; Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail; Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail. Y finalmente Evaluar una Propuesta que permitan la inclusión de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N°27942 referida al hostigamiento sexual laboral.

**Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizarán en el ambiente de la institución en mención.

Nombre completo: *Yelzin Sánchez Barrantes*  
Profesión/Cargo: *Abogado Independiente.*

  
Firma y Colegiatura

\* Obligatorio a partir de los 18 años

Yelzin Carlos Sanchez Barrantes  
ABOGADO  
CALL: 013183

**Consentimiento informado entrevistado N°02**

**Consentimiento Informado (\*)**

**Título de la investigación: VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**

**Investigadora: Acevedo Ramos Yrvana / Sánchez Barrantes Boris**

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL" cuyo objetivo es "Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail". Esta investigación es desarrollada por la estudiante de PREGRADO de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

La finalidad es Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail; Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail. Y finalmente Evaluar una Propuesta que permitan la inclusión de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N°27942 referida al hostigamiento sexual laboral.

**Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente de la institución en mención.

Nombre completo: YEISON OMAR TRUJILLO LOPEZ  
Profesión/Cargo: ABOGADO INDEPENDIENTE



Trujillo Lopez Yeison  
CALL 013395  
Firma y Colegiatura

\*Obligatorio a partir de los 18 años

**Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: **VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**

Investigadora: **Acevedo Ramos Yrvana / Sánchez Barrantes Boris**

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**” cuyo objetivo es “Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail.” Esta investigación es desarrollada por la estudiante de PREGRADO de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

La finalidad es Analizar el desarrollo legal del aborto terapéutico en el Perú; Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail; Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail. Y finalmente Evaluar una Propuesta que permitan la inclusión de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N°27942 referida al hostigamiento sexual laboral.

**Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizarán en el ambiente de la institución en mención.

Nombre completo: *M. Rogelio Mejía Huertas*

Profesión/Cargo:

*Abogado LABORALISTA*



Firma y Colegiatura

\* Obligatorio a partir de los 18 años

*M. Rogelio Mejía Huertas*  
CALL N° 1014  
CASILLA N° 56192

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: **VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**

Investigadora: **Acevedo Ramos Yrvana / Sánchez Barrantes Boris**

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”** cuyo objetivo es “Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail.”. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de PREGRADO de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

La finalidad es Analizar el desarrollo legal del aborto terapéutico en el Perú; Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail; Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail. Y finalmente Evaluar una Propuesta que permitan la inclusión de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N°27942 referida al hostigamiento sexual laboral.

**Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **“VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizarán en el ambiente de la institución en mención.

Nombre completo:

Profesión/Cargo:

  
Magda Soledad Nureña Salsol  
CALL 3891

Firma y Colegiatura

\*Obligatorio a partir de los 18 años

**Consentimiento informado entrevistado N°05**

Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: **VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**

Investigadora: **Acevedo Ramos Yrvana / Sánchez Barrantes Boris**

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL" cuyo objetivo es "Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail". Esta investigación es desarrollada por la estudiante de PREGRADO de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

La finalidad es Analizar el desarrollo legal del aborto terapéutico en el Perú; Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail; Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail. Y finalmente Evaluar una Propuesta que permitan la inclusión de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N°27942 referida al hostigamiento sexual laboral.

**Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizarán en el ambiente de la institución en mención.

Nombre completo: *Claudio Alberto Villanueva Cadillo*  
Profesión/Cargo: *Abogado / Independiente*



Firma y Colegiatura

*CAC 11964*

\* Obligatorio a partir de los 18 años

Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación **VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**

Investigadora **Accvedo Ramos Yrvana / Sánchez Barrantes Boris**

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”** cuyo objetivo es **“Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail.”** Esta investigación es desarrollada por el estudiante de PREGRADO de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

La finalidad es **Analizar el desarrollo legal del aborto terapéutico en el Perú; Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail; Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail. Y finalmente Evaluar una Propuesta que permitan la inclusión de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N°27942 referida al hostigamiento sexual laboral.**

**Procedimiento**

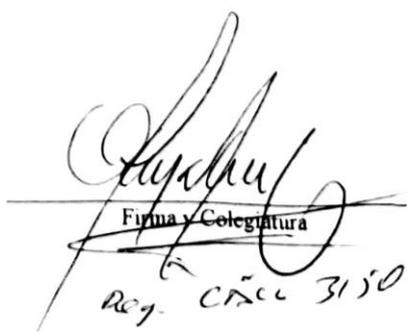
Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **“VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente de la institución en mención.

Nombre completo:

Profesión/Cargo:

*Carlos E. Moya Llano*  
*Docente - UCV.*

  
Firma y Colegiatura

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Consentimiento informado entrevistado N°07**

**Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: **VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL.**

Investigadora: **Acvedo Ramos Yrvana / Sánchez Barrantes Boris**

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**” cuyo objetivo es “Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicio bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail”. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de PREGRADO de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

La finalidad es Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail; Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail. Y finalmente Evaluar una Propuesta que permitan la inclusión de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N°27942 referida al hostigamiento sexual laboral.

**Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizarán en el ambiente de la institución en mención.

Nombre completo:

*Victor Meléndez García*

Profesión/Cargo:

*Gerente de Recursos Humanos de La Esperanza*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA  
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

*Victor Meléndez García*  
Abogado

Urrutia y Colegiatura

*CALL 3566*

\*Obligatorio a partir de los 18 años

**Consentimiento informado entrevistado N°08**

**Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: **VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**

Investigadora: **Acevedo Ramos Yrvana / Sánchez Barrantes Boris**

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”** cuyo objetivo es “Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail”. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de PREGRADO de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

La finalidad es Analizar el desarrollo legal del aborto terapéutico en el Perú; Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail; Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail. Y finalmente Evaluar una Propuesta que permitan la inclusión de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N°27942 referida al hostigamiento sexual laboral.

**Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **“VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente de la institución en mención.

Nombre completo: *Morés Enrique Obispo Santillo*  
Profesión/Cargo: *Abogado*

  
Firma y Colegiatura  
*1001.F351*

\*Obligatorio a partir de los 18 años

**Consentimiento Informado (\*)**

**Título de la investigación: VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**

**Investigadora: Acevedo Ramos Yrvana / Sánchez Barrantes Boris**

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL" cuyo objetivo es "Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail.". Esta investigación es desarrollada por la estudiante de PREGRADO de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

La finalidad es Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail; Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail. Y finalmente Evaluar una Propuesta que permitan la inclusión de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N°27942 referida al hostigamiento sexual laboral.

**Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente de la institución en mención.

Nombre completo: LUIS HUMBERTO TRUJILLO LOPEZ  
Profesión/Cargo: ABOGADO LABORALISTA INDEPENDIENTE

  
Luis Humberto Trujillo Lopez  
ABOGADO  
CALL: 011786  
Firma y Colegiatura

\* Obligatorio a partir de los 18 años

### Consentimiento Informado (\*)

**Título de la investigación: VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**

**Investigadora: Acevedo Ramos Yrvana / Sánchez Barrantes Boris**

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL" cuyo objetivo es "Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail". Esta investigación es desarrollada por la estudiante de PREGRADO de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

La finalidad es Analizar el desarrollo legal del aborto terapéutico en el Perú; Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail; Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail. Y finalmente Evaluar una Propuesta que permitan la inclusión de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N°27942 referida al hostigamiento sexual laboral.

**Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente de la institución en mención.

Nombre completo: Ana Nelly Calderón Tarrillo

Profesión/Cargo: Abogada laboralista

  
ANA NELLY CALDERÓN TARRILLO  
C.A.L. 67687

\*Obligatorio a partir de los 18 años

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: **VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**

Investigadora: **Acevedo Ramos Yrvana / Sánchez Barrantes Boris**

#### **Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**” cuyo objetivo es “Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail.”. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de PREGRADO de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

La finalidad es Analizar el desarrollo legal del aborto terapéutico en el Perú; Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail; Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail. Y finalmente Evaluar una Propuesta que permitan la inclusión de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N°27942 referida al hostigamiento sexual laboral.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizarán en el ambiente de la institución en mención.

Nombre completo:

JUAN ALBERTO JARA VALENCIA

Profesión/Cargo:

SECRETARIO JUDICIAL, EX JUEZ LABORAL  
ABOGADO.

  
C.B.L. 003284  
Firma y Colegiatura

\*Obligatorio a partir de los 18 años

**Consentimiento informado entrevistado N°12**

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: **VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**

Investigadora: **Acevedo Ramos Yrvana / Sánchez Barrantes Boris**

#### **Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**” cuyo objetivo es “Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail.”. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de PREGRADO de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

La finalidad es Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail; Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail. Y finalmente Evaluar una Propuesta que permitan la inclusión de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N°27942 referida al hostigamiento sexual laboral.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizarán en el ambiente de la institución en mención.

Nombre completo:

*Littman Hipólito Facundo Salas*

Profesión/Cargo:

*Abogado / Juez*



Firma y Colegiatura

*CALL 5395*

\*Obligatorio a partir de los 18 años

.....  
**LITTMAN HIPÓLITO FACUNDO SALAS**  
Juez (S) del 1° Juzgado de Paz Laboral No. 01  
Corte Superior de Justicia de La Libertad

**Consentimiento informado entrevistado N°13**

**Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: **VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**

Investigadora: **Acevedo Ramos Yrvana / Sánchez Barrantes Boris**

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**” cuyo objetivo es “Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail”. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de PREGRADO de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo de campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

La finalidad es Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail; Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail. Y finalmente Evaluar una Propuesta que permitan la inclusión de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N°27942 referida al hostigamiento sexual laboral.

**Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizarán en el ambiente de la institución en mención.

Nombre completo:

Profesión/Cargo:

*Julio Segundo Reyna Viera.*  
*Abogado (Juez 12° JPLT - Noturbo).*

*[Firma manuscrita]*  
Firma y Colegiatura  
CALL 10399

\* Obligatorio a partir de los 18 años

*[Sello profesional]*  
**Julio Segundo Reyna Viera**  
12° Juzgado de Paz Laboral NLPT  
Corte Superior de Justicia de La Libertad

**Consentimiento informado entrevistado N°14**

**Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: **VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**

Investigadora: **Acevedo Ramos Yrvana / Sánchez Barrantes Boris**

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”** cuyo objetivo es **“Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail.”** Esta investigación es desarrollada por la estudiante de PREGRADO de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

La finalidad es Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail; Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail. Y finalmente Evaluar una Propuesta que permitan la inclusión de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N°27942 referida al hostigamiento sexual laboral.

**Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **“VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizarán en el ambiente de la institución en mención.

Nombre completo: **Maria Cristina Puglisevich Morales**  
Profesión/Cargo: **Abogado**

\*Obligatorio a partir de los 18 años

  
Firma y Colegiatura  
**CM 5170**  
MARIA CRISTINA PUGLISEVICH MORALES  
Jueza Superintendente  
Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral Permanente  
Módulo Corporativo INLPT - Oral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: **VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL**

Investigadora: **Acevedo Ramos Yrvana / Sánchez Barrantes Boris**

#### **Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”** cuyo objetivo es **“Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N°27942 en las empresas retail.”** Esta investigación es desarrollada por la estudiante de PREGRADO de la carrera profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

La finalidad es: Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail; Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail. Y finalmente Evaluar una Propuesta que permitan la inclusión de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N°27942 referida al hostigamiento sexual laboral.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **“VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N°27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizarán en el ambiente de la institución en mención.

Nombre completo:

Profesión/Cargo:

S. HECTOR ACUÑA PERALTA.  
CONGRESISTA.

  
Firma y Colegiatura



\* Obligatorio a partir de los 18 años

CONGRESISTA  
CIP-25168.

## ANEXO 6: GUÍA DE ENTREVISTA

### ENTREVISTA

**TÍTULO: “VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO  
LOS SUPUESTOS DE LA LEY N° 27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**

#### **I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha:** ..... **Hora:** .....

**Lugar:** .....

**Entrevistadores: Acevedo Ramos, Yrvana / Sánchez Barrantes, Boris**

**Entrevistado:**

**Edad:** ..... **Género:** .....

**Puesto:** .....

#### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL: Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N° 27942 en las empresas retail.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail.**

- 1.- ¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.
- 2.- ¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal de plazo indeterminado? Explique.
- 3.- ¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios? Explique.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail.**

- 4.- ¿Según usted cual es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.

5.- ¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N<sup>o</sup>27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.

6.- ¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar una Propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N<sup>o</sup> 27942 referida al hostigamiento sexual laboral.**

7.- ¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N<sup>o</sup>27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.

8.- ¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.

9.- ¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.

## ANEXO 7: GUÍA DE ENTREVISTA POR ENTREVISTADOS

### Guía de entrevista del entrevistado N°1

#### ENTREVISTA

**TÍTULO: “VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N° 27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**

**I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha:** 21/10/2023..... **Hora:** ...12:00: am.....

**Lugar:** Caveró Muñoz 577 Provincia Trujillo.....

**Entrevistadores:** Acevedo Ramos, Yrvana / Sánchez Barrantes, Boris

**Entrevistado:** Sánchez Barrantes Yelzin Carlos

**Edad:** .....26 años..... **Género:** .....Masculino.....

**Puesto:** Abogado Independiente

.....

#### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N° 27942 en las empresas Retail.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas Retail.

1.- ¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.

En primer lugar, es esencial mencionar que este tipo de régimen no somete al prestador de servicios estar bajo la subordinación del contratante, del mismo modo estar bajo este régimen implica prestar los servicios percibiendo a cambio honorarios, y ningún otro beneficio no figurando en planilla, además de no existir un horario determinado el cual tenga que cumplir el contratista.

**2.- ¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal de plazo indeterminado? Explique.**

Según el artículo 1768 del Código Civil nos indica que el locador de servicios no puede extenderse dentro del plazo de seis años. La Contratación personal ingresa al campo de las actividades empresariales de carácter permanente y desplaza, por ende, al contrato de trabajo indefinido. Aquí de lo que se trata es de anunciar lo más genéricamente posible los tradicionales contratos temporales (de obra o servicio específico, por circunstancias extraordinarias o imprevistas, la suplencia, etc.).

**3.- ¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios? Explique.**

En este aspecto entra la figura del principio de “Primacía de la Realidad” conforme a este principio debe primar la verdad de los hechos y es lo que sucede en muchos contratantes que si bien realizan un contrato bajo la modalidad de locación de servicios muchas veces se percibe una desnaturalización de este tipo por el mismo motivo que el contratado comienza a un estado de subordinación trayendo como efecto una relación aboral, por lo que el contratado pasaría a un estado de empleado con todos los beneficios que este merece bajo esta modalidad.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas Retail.**

**4.- ¿Según usted cual es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.**

La Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y normas modificatorias. Con el fin de fomentar un ambiente laboral caracterizado por el respeto a la dignidad y el buen trato interpersonal entre los colaboradores y terceros que presten servicios en el Sector Privado.

**5.- ¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

Sin lugar a dudas el Locador de Servicios se encuentra exento a estas sanciones por ser un Contrato Civil sin embargo se podría proponer crear una Ley exclusivamente de Locadores de Servicios o incluir un Artículo como nuevo dentro de la Ley N°27942 existente en cuanto a esta problemática de Hostigamiento Sexual.

**6.- ¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

Se ha dejado de lado posiblemente por la poca existencia de esta modalidad de trabajo que por cierto no tiene muchos beneficios en realidad por su misma condición de ser un contrato esporádico o rápido de acuerdo de su ejecución.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar una Propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 27942 referida al hostigamiento sexual laboral.**

**7.- ¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.**

Desde el punto de vista material como el desempeño de funciones que realiza un Locador de Servicios no hay la posibilidad de determinación de este aspecto por efectuarse de una naturaleza de Contrato Civil mas no laboral. No obstante, en vía de principio, no pueden ser considerados sancionables como tales a cualquier trabajador en general, de conformidad con la Ley de Hostigamiento Sexual Laboral, en cuyo contenido se indicó que estas sanciones solo deben ser entendida desde un enfoque Laboral sujeto a las funciones y no necesariamente por el tipo de contrato sino de vínculo laboral por lo que no se puede sancionar a un locador de servicios.

**8.- ¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.**

No se puede porque la Modalidad de un Locador de servicios no se encuentra en un régimen Laboral como en el que se encuentra un trabajador Indeterminado.

**9.- ¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.**

Si, porque la Integridad de la persona no se puede ver denigrada y no tenga una sanción por el cual el Perú mediante sus legisladores no pueden ser ajenos a defender y velar por los Derechos correspondiente a los trabajadores de cualquier modalidad de trabajo.

## Guía de entrevista del entrevistado N°2

### ENTREVISTA

**TÍTULO: “VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N° 27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**

**I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha: 25/10/2023**

**Hora: 10:58pm**

**Lugar: Trujillo- meet**

**Entrevistadores: Acevedo Ramos, Yrvana / Sánchez Barrantes, Boris**

**Entrevistado: Trujillo López Yeison Omar**

**Edad: 24 años**

**Género: Masculino**

**Puesto: Abogado Particular**

#### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL: Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N° 27942 en las empresas Retail.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas Retail.**

**1.- ¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.**

Estar sujeto al régimen laboral de locación de servicios implica comprometerse contractualmente a realizar un servicio específico o trabajar por un tiempo determinado para otra parte a cambio de una retribución, sin estar subordinado a esta última. Aunque no se generan todos los derechos laborales convencionales, se requiere cumplir con la entrega del servicio o producto acordado en el contrato.

**2.- ¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal de plazo indeterminado? Explique.**

Estar sujeto al régimen laboral de locación de servicios implica comprometerse contractualmente a realizar específicamente un servicio o trabajar por un tiempo establecido para otra parte a cambio de un sueldo retribuido por sus funciones, sin estar subordinado a esta última. Aunque no se generan todos los derechos laborales convencionales, se requiere cumplir con la entrega del servicio o producto acordado en el contrato.

**3.- ¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios? Explique.**

La desnaturalización de un contrato de locación de servicios trae consigo una serie de consecuencias laborales importantes. Esto implica que la relación entre el empleador y el empleado se equipare a un contrato laboral estándar, lo que acarrea obligaciones adicionales para el empleador en términos de beneficios laborales, seguridad social y derechos sindicales. Además, este proceso podría generar demandas legales y reclamos por parte del trabajador en búsqueda de reconocimiento de sus derechos laborales y compensación por posibles terminaciones de contrato.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas Retail.**

**4.- ¿Según usted cual es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.**

La eficacia de la Ley 27942, que aborda el hostigamiento sexual laboral, su eficacia depende de su implementación y cumplimiento por parte de las empresas y las instituciones correspondientes. Es esencial que las empresas establezcan políticas claras contra el hostigamiento sexual, proporcionen capacitación a los empleados y establezcan procedimientos efectivos para la denuncia y resolución de casos. Además, se requiere supervisión y monitoreo continuos para garantizar el cumplimiento de la ley y brindar el debido apoyo y protección a las víctimas de hostigamiento sexual.

**5.- ¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento**

**sexual**

**laboral?**

**Detalle.**

Sí, en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral, un locador de servicios debería ser sancionado de acuerdo con la ley N° 27942. Aunque el contrato de locación de servicios se rige por normas civiles y no laborales, la ley mencionada debería establecer disposiciones específicas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en cualquier contexto laboral. Por lo tanto, es crucial garantizar la protección y el respeto de los derechos de todas las personas en el entorno laboral, independientemente de su tipo de contrato.

**6.- ¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

A pesar de no tener un vínculo laboral directo, la ausencia de una relación formal no debería eximir a un locador de servicios de una posible sanción en caso de cometer hostigamiento sexual laboral. La ley N° 27942 debe establecer disposiciones específicas para prevenir y penalizar el hostigamiento sexual en cualquier contexto laboral, sin importar la naturaleza del contrato. La protección de los derechos y la integridad de todas las personas en el entorno laboral debe ser prioritaria, y cualquier acto de hostigamiento o acoso debe tratarse con seriedad y rigurosidad, independientemente del tipo de relación contractual existente.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar una Propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 27942 referida al hostigamiento sexual laboral.**

**7.- ¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.**

Bajo una interpretación amplia y en línea con los principios fundamentales de la ley, se podría argumentar que la Ley N°27942 contempla la posibilidad de aplicar sanciones a un locador de servicios en caso de incurrir en hostigamiento sexual laboral. Considerando que el propósito de la ley es proteger a todos los individuos en el entorno laboral contra cualquier forma de hostigamiento o acoso, esto incluiría a aquellos que se encuentran bajo diferentes tipos de contratos.

**8.- ¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.**

No necesariamente existen límites estrictos para sancionar a un locador de servicios como a un trabajador a plazo indeterminado. Sin embargo, se debe considerar cuidadosamente la naturaleza del vínculo contractual, las disposiciones de la legislación laboral y las condiciones específicas que rodean el caso de hostigamiento sexual laboral. Si se demuestra que las conductas del locador de servicios constituyen hostigamiento sexual laboral de acuerdo con los términos establecidos por la ley, las sanciones podrían aplicarse independientemente del tipo de contrato. La aplicación de las sanciones debe basarse en un análisis detallado de los hechos y circunstancias relevantes, así como en la evaluación de la normativa laboral pertinente.

**9.- ¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.**

Por mi parte desconozco la normatividad de España, pero considero que debería prevalecer la garantía de un entorno laboral seguro y libre de hostigamiento se extendería a todas las personas, independientemente de su relación contractual específica.



**Trujillo Lopez Yeison**  
**CALL 013395**

## Guía de entrevista del entrevistado N°3

### ENTREVISTA

**TÍTULO: “VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N° 27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**

**I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha: 23/10/2023 Hora: 10:15 am**

**Lugar: UGEL N°04 TSE**

**Entrevistadores: Acevedo Ramos, Yrvana / Sánchez Barrantes, Boris**

**Entrevistado: Rogelio Mejía Huerta**

**Edad: 69 años Género: Masculino**

**Puesto: Abogado Independiente**

### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL: Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N° 27942 en las empresas Retail.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas Retail.**

**1.- ¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.**

En cuanto a la locación de servicios no existe un régimen laboral, por ende, no hay una subordinación por parte del empleador al empleado. Entendiéndose así que la relación que tienen los locadores de servicio es de naturaleza civil.

**2.- ¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal de plazo indeterminado? Explique.**

La Contratación personal empieza en las actividades meramente empresarial con carácter perenne y requiere ser un contrato de trabajo indeterminado. Aquí de lo que se trata es de anunciar lo más genéricamente posible los tradicionales contratos temporales, con el objetivo de que estas figuras invadan el ámbito de las actividades permanentes. No dice nada acerca de su actuación en el ámbito de las actividades temporales o necesidades transitorias de la empresa, lo que permitiría deducir que una actividad estable puede dividirse lícitamente en pequeñas obras con objetos específicos.

**3.- ¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios? Explique.**

Es importante conocer aquellas situaciones que desnaturalizan este tipo de contrato para evitar que el personal contratado bajo la modalidad de locación de servicios termine siendo incorporado dentro de la planilla de la empresa contratante. Adicionalmente, debemos precisar que el locador deberá prestar sus servicios bajo total independencia. Asimismo, estos servicios desarrollados por el locador no deberán ser parte del objeto principal de las actividades comerciales de la empresa contratante, pues el objeto de la locación de servicios es desarrollar aquellas actividades que constituyen necesidades no permanentes para la empresa comitente.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas Retail.**

**4.- ¿Según usted cual es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.**

La Ley N° 27942, Ley de prevención y tiene la finalidad de sancionar el hostigamiento sexual, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y normas modificatorias. Con el fin de fomentar un ambiente laboral caracterizado por el respeto a la dignidad y el buen trato interpersonal entre los colaboradores y terceros que presten servicios en el Sector Privado.

**5.- ¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

El Locador de Servicios se encuentra exento a estas sanciones por ser un Contrato Civil sin embargo se podría proponer crear una Ley exclusivamente de Locadores de Servicios o incluir un Artículo como nuevo dentro de la Ley N°27942 existente en cuanto a esta problemática de Hostigamiento Sexual.

**6.- ¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

Se ha dejado de lado posiblemente por la poca existencia de esta modalidad de trabajo que por cierto no tiene muchos beneficios en realidad por su misma condición de ser un contrato esporádico o rápido de acuerdo de su ejecución.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar una Propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 27942 referida al hostigamiento sexual laboral.**

**7.- ¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.**

Desde el punto de vista material como el desempeño de funciones que realiza un Locador de Servicios no hay la posibilidad de determinación de este aspecto por

efectuarse de una naturaleza de Contrato Civil mas no laboral. No obstante, en vía de principio, no pueden ser considerados sancionables como tales a cualquier trabajador en general, de conformidad con la Ley de Hostigamiento Sexual Laboral, en cuyo contenido se indicó que estas sanciones solo deben ser entendida desde un enfoque Laboral sujeto a las funciones y no necesariamente por el tipo de contrato sino de vínculo laboral por lo que no se puede sancionar a un locador de servicios.

**8.- ¿Según usted existe para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.**

No se puede porque la Modalidad de un Locador de servicios no se encuentra en un régimen Laboral como en el que se encuentra un trabajador Indeterminado.

**9.- ¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.**

Si, porque la Integridad de la persona no se puede ver denigrada y no tenga una sanción por el cual el Perú mediante sus legisladores no pueden ser ajenos a defender y velar por los Derechos correspondiente a los trabajadores de cualquier modalidad.

## Guía de entrevista del entrevistado N°4

### ENTREVISTA

**TÍTULO: “VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N° 27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**

**I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha: 24/10/2023 Hora: 9:00 am**

**Lugar: UGEL N°04 TSE**

**Entrevistadores: Acevedo Ramos, Yrvana / Sánchez Barrantes, Boris**

**Entrevistado: Magda Soledad Nureña Solsol**

**Edad: 48 años**

**Género: Femenino**

**Puesto: ABOGADA LABORALISTA**

**Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL: Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N° 27942 en las empresas Retail.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas Retail.**

**1.- ¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.**

No hay un régimen laboral si hablamos de locación de servicio, ya que están en el régimen civil y no hay una subordinación de por medio.

**2.- ¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal a plazo indeterminado? Explique.**

Si, porque el empleador prefiere dar un contrato civil sin ni un beneficio y haciendo que el locador rebaje como un trabajador con contrato laboral, antes que pagarle lo requerido por ley.

**3.- ¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios?**

Los efectos de una desnaturalización de un contrato de locación de servicios, es el abuso que impone el empleador ante el locador.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas Retail.**

**4.- ¿Cuál es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.**

El cuerpo normativo que define y protege es la ley 27942, pero al tener vacíos no permite que sea eficaz como se requiere y esto originaria que deba haber una modificatoria en la ley.

**5.- ¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley Nª27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

Claro que debería ser sancionado por los actos cometidos en el ámbito laboral, pese a que es un contrato civil.

**6.- ¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

La ley 27942 en su art. 2 nos habla de prestaciones de servicio, pero en su aplicación dejan excluido al locador.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar una Propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley Nª 27942 referida al hostigamiento sexual laboral.**

**7.- ¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.**

Exactamente nuevamente mencionando en el art. 2, nos dice que puede sancionar, pero en su aplicación no habla de ello, por eso se necesita una modificatoria para precisar estas sanciones.

**8.- ¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.**

El límite es el contrato civil que no permite que otros regímenes apliquen sobre él.

**9.- ¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.**

En mi caso no tengo una noción de la ley en España, pero creo que sí allá toman énfasis en la tela de hostigamiento sexual laboral, porque no podríamos nosotros tomarlo como ejemplo.

## Guía de entrevista del entrevistado N°5

### ENTREVISTA

**TÍTULO: “VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N° 27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**

**I.Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha: 06/11/2023 Hora: 8:40 am**

**Lugar: Estudio Jurídico Donato Villanueva**

**Entrevistadores: Acevedo Ramos, Yrvana / Sánchez Barrantes, Boris**

**Entrevistado: Claudio Alberto Villanueva Cadillo**

**Edad: 25 años**

**Género: Masculino**

**Puesto: ABOGADO LABORALISTA**

#### **Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL: Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N° 27942 en las empresas Retail.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas Retail.**

**1.- ¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.**

Los locadores de servicios no están considerados dentro de un régimen laboral ya que se encuentra inmerso dentro del código civil; en el cual implica no contar con beneficios sociales, no tener un horario fijo, tener autonomía en la ejecución de sus servicios y ejercer sus servicios con sus propios implementos.

**2.- ¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal a plazo indeterminado? Explique.**

Ciertamente, sucede mucho en el sector público y privado que se trata de no reconocer los beneficios sociales a un trabajador, ingresándolo como un locador de servicios, pese a que tiene una jornada propia de la empresa o entidad, le brindan los materiales, recibos por orden de un superior, etc.

**3.- ¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios?**

- Reconocimiento de todos los beneficios sociales (gratificación, cts., vacaciones, etc.).
- Inscripción en planilla.
- Seguro EsSalud.
- Seguro de vida.
- Aportes a la ONP o AFP.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas Retail.**

**4.- ¿Cuál es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.**

La Ley N° 27942, considero que toda norma es eficaz si es que se aplica de manera correcta y en cada caso en que se observen indicios de hostigamiento sexual a afectos de evitar un perjuicio en la empresa, no se realiza diligencia alguna para evitar o parar dicho acto.

**5.- ¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

Primero debería existir una modificación o creación de una nueva norma, pues no todos los locadores de servicios son trabajadores en la realidad de los hechos; por tanto, a efectos de no incurrir en error y reconocer derechos laborales que no

correspondan, la referida ley debe modificarse y agregar que también sea de aplicación para los locadores.

**6.- ¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

No justica, es por eso la buena iniciativa de la modificación de la Ley, a efecto que le sea aplicable y recibir las sanciones respectivas acorde a su calidad de locador.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar una Propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 27942 referida al hostigamiento sexual laboral.**

**7.- ¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.**

Sí, el artículo 2, inciso 4 de la Ley 27942, establece que las prestaciones de servicios sujetas a normas de C.C también le son aplicables dicha norma.

**8.- ¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.**

Existe una sanción pecuniaria, pero no una propia dentro del ámbito laboral, por tanto, si es que ocurre un acto de hostigamiento sexual, la misma víctima tiene que seguir un proceso civil a efecto de buscar una indemnización, por lo que la limitación existe, ya que no protege de la misma manera a una víctima de locador que a una víctima de trabajador.

**9.- ¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.**

Si debería aplicarse e incorporarse sanciones más graves que una indemnización, se debe restringir la labor a cualquiera de sus modalidades por un periodo de

tiempo, porque la sanción pecuniaria muchas veces resulta inejecutable, sembrando así que el hostigador no vea una sanción propiamente dicha.

## Guía de entrevista del entrevistado N°6

### ENTREVISTA GRABADA EN AUDIO Y EXPORTADA

#### ENTREVISTA

**TÍTULO: “VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N° 27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**

**I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha: 27/10/2023 Hora: 8:30 pm**

**Lugar: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**Entrevistadores: Acevedo Ramos, Yrvana / Sánchez Barrantes, Boris**

**Entrevistado: Carlos E. Moya Lino**

**Edad: -- años**

**Género: Masculino**

**Puesto: ABOGADO LABORALISTA Y DOCENTE**

#### **Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL: Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N° 27942 en las empresas Retail.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas Retail.**

**1.- ¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.**

la locación de servicios no se encuentra en un régimen Laboral, se excluye porque no existe subordinación en la regulación jurídica, hay régimen laboral privado, régimen público y algunos regímenes especiales. La locación de servicios sin

embargo se encuentra dentro de los contratos prestación de servicios, pero no como un régimen laboral.

**2.- ¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal a plazo indeterminado? Explique.**

Los contratos modales no son a plazo indeterminado, los contratos modales son a plazo fijo siempre, muchas veces las empresas utilizan un contrato de locación de servicios para disfrazar una relación laboral, evadiendo de esta manera los pagos de derechos laborales correspondiente al prestador de servicios.

**3.- ¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios?**

Si el contrato de Locación de servicios se desnaturaliza implica que pierde su esencia de ser un contrato autónomo y se convierte en una labor subordinada, entonces estaríamos ante una prestación de servicios de carácter personal, remunerada y subordinada por lo tanto se convierte en un contrato de trabajo

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas Retail.**

**4.- ¿Cuál es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.**

La ley de prevención al hostigamiento sexual Ley N°27942 ha sido modificada y su reglamento también, ampliando más información como asimilar el hostigamiento sexual a las miradas lascivas, por lo que se debería especificar más los términos mencionado, aunque la intención es buena pero la difusión de estos casos debe ser difundidas para poder aclarar más estos temas de carácter de connotación sexual debido a su importancia de volverlo eficaz de acuerdo a sus sanciones y las medidas para proteger a la víctima del hostigamiento como la protección inmediata y apartar o separar al hostigador. Los entes reguladores tutelares como la Sunafil deben velar que las empresas estén reglamentadas en aplicación de la Ley 27942 de Hostigamiento Sexual.

**5.- ¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

la Ley N°27942 está diseñada para sancionar a los trabajadores, no habría ninguna forma que el Locador de Servicios pueda ser sancionado, porque no es dependiente de la empresa, tal vez puede ampliarse la sanción eminentemente por el ámbito comercial o civil, pero también se podría ampliar la norma para que abarque este detalle.

**6.- ¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

Si debería ser sancionado un locador de Servicios por este término y también debe ser protegido si es víctima de hostigamiento tanto hombres como mujeres, se justifica la inaplicación de la Norma, por lo tanto, la Ley debería ampliarse para que incorpore como hostigador y hostigado al locador de servicios.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar una Propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 27942 referida al hostigamiento sexual laboral.**

**7.- ¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.**

Así como se encuentra la Ley no se podría interpretar la aplicación para acusar o proteger al locador. Si es Locador al no tener contrato laboral queda exento de cualquier sanción laboral, pero si se encuentra en un contrato civil y no hay garantía de permanencia y de hostigamiento se podría establecer en el mismo.

**8.- ¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.**

Hay muchos jóvenes y señoritas que son hostigados, por lo tanto, la norma también debería establecer como proteger a los locadores de servicios que prestan servicios en una empresa o a un tercero, porque también podría incurrir en un acto de hostigamiento, y como está vinculado en un contrato de prestación de servicios se podría incluir una penalidad para aquellos locadores o comitentes que comenten hostigamiento.

**9.- ¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.**

Si, exactamente el contrato civil se debe establecer una estipulación donde se deba pagar una penalidad al comitente o sancionar hasta con un despido al locador de servicios. Procediendo a la protección de la Integridad de la persona como tal.

## **Guía de entrevista del entrevistado N°7**

ENTREVISTA GRABADA EN AUDIO Y EXPORTADA

### **ENTREVISTA**

**TÍTULO: “VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N° 27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**

**Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha: 31/10/2023 Hora: 11:34 am**

**Lugar: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA**

**Entrevistadores: Acevedo Ramos, Yrvana / Sánchez Barrantes, Boris**

**Entrevistado: VICTOR MELÉNDEZ GARCÍA**

**Edad: 46 años Género: Femenino**

**Puesto: Gerente de Recurso Humanos**

#### **Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL: Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N° 27942 en las empresas retail.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail.**

**1.- ¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.**

Implica no estar bajo el poder de dirección del empleador y consecuentemente no tener responsabilidad laboral.

**2.- ¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal de plazo indeterminado? Explique. Si, porque en algunos casos los contratos de locaciones tienen los tres elementos de un contrato laboral, como son; prestación personal, remunerada y subordinada.**

**3.- ¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios? Explique.** El efecto principal es que el empleador tiene que reconocer un contrato laboral y todos los beneficios que corresponden.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail.**

**4.- ¿Según usted cual es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.** Pueden existir diferentes normas que regulan los actos de hostigamiento sexual laboral; sin embargo, muchas veces no existen programas por parte del Estado que capaciten al personal que tiene que hacer cumplir dichas normas.

**5.- ¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.** Al existir una ley sobre actos de hostigamiento sexual laboral, en dicha norma debe preverse el modo de actuar antes estos problemas sin importar el tipo de contrato que tenga el hostigador u hostigado.

**6.- ¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.** No se justifica, la ley 27942 debe ser modificada y debe señalar que el hostigador u hostigado podrían ser cualquier trabajador sin importar el tipo de su contratación

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar una Propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 27942 referida al hostigamiento sexual laboral.**

**7.- ¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle,** debe aplicarse los principios del derecho laboral a fin que los locadores puedan ser inmersos dentro los parámetros de la Ley 27942.

.

**8.- ¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle,** no debe existir ninguna limitación para sancionar a un trabajador bajos los presupuestos de la ley 27942.

**9.- ¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.** Por supuesto, debe seguir el ejemplo de España. No debe considerarse el tipo de contratación sino simplemente el vínculo laboral con la entidad.

## Guía de entrevista del entrevistado N°8

### ENTREVISTA

**TÍTULO: “VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N° 27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**

**I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha: 30/10/2023 Hora: 8:17 pm**

**Lugar: UGEL 04 TSE**

**Entrevistadores: Acevedo Ramos, Yrvana / Sánchez Barrantes, Boris**

**Entrevistado: Jara Valencia Juan Alberto**

**Edad: 42 años**

**Género: Masculino**

**Puesto: ABOGADO LABORAL**

#### **Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL: Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N° 27942 en las empresas Retail.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas Retail.**

**1.- ¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.**

En los contratos que se dan en locación de servicios es por la materia civil donde el prestador adquiere independencia en cuanto a ejecución de sus propios servicios. Tener en cuenta que la vinculación laboral no existe, sin embargo, el deber de cumplimiento es con entregar el producto o servicio según lo que se haya establecido en dicho contrato empero la permanencia de cumplimiento de horarios y derechos laborales no sería su fuerte.

**2.- ¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal a plazo indeterminado? Explique.**

Según el artículo 4 LPCL empieza diciendo en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Esta presunción legal, que para Devis Echandía es una regla sustancial con efectos procesales sobre la carga de la prueba, no hace otra cosa que demostrar los medios probatorios entre trabajador y empleador a efectos de facilitar la prueba de incumplimiento empresarial en los contratos de Locación de Servicios.

**3.- ¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios?**

La Casación Laboral Nro. 177 En este caso, el Tribunal Supremo determinó que, a pesar de que las partes celebraron contratos de locación de servicios, en los hechos existió una relación laboral, ya que se cumplían los tres elementos característicos de un contrato de trabajo. Esto implica que el trabajador tiene derecho a los beneficios laborales correspondientes, los cuales son de carácter indeterminado. Esta sentencia es importante porque reafirma el principio de primacía de la realidad, según el cual lo que importa es la realidad de la relación entre las partes, independientemente de la forma que se le dé.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas Retail.**

**4.- ¿Cuál es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.**

La ley contra el hostigamiento sexual en el trabajo tiene como objetivo crear un ambiente laboral respetuoso e inclusivo. Sin embargo, los locadores de servicios están exentos de la ley laboral, por lo que no pueden ser sancionados por

hostigamiento sexual. Esto representa una brecha en la protección de los derechos de las víctimas de hostigamiento sexual.

Una solución a esta brecha sería sancionar laboralmente a los locadores de servicios, ya sea modificando la ley existente o creando una nueva.

**5.- ¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

El Locador de Servicios su contrato siempre es Civil por el Sector Privado pero puede cambiar bajo irregularidades de variación como la desnaturalización del contrato convirtiéndose el locador en un trabajador propiamente en el ámbito laboral y en caso que realice hostigamientos sexual laboral puede ser sometido a sanciones por este hecho, pero el locador como tal se encuentra exento sanciones de origen laboral, reiterando que por ser un Contrato Civil, propongo que se debería proponer al legislador peruano crear una Ley exclusivamente de Locadores de Servicios que realicen hostigamiento o sean víctimas de este acto bochornoso o incluirse el hecho tipificarlo con la ayuda correspondiente de los legisladores ponerlo dentro de la Ley N°27942.

**6.- ¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

Cada acción que genere vulnerabilidad en la dignidad y menoscabe el valor personal de una persona como consecuencia del agresor tiene que ser sancionado independientemente a la materia que pertenezca como laboralmente,

En este caso es interesante porque se ha descuidado al ámbito del contrato civil sin embargo se pueden hacer clausulas en el mismo contrato en el caso que el locador tanto sea la victima de hostigamiento laboral o quien lo realice y generarse multas como al empleador o hasta con una resolución de despido por hacer hostigamiento sexual el mismo locador.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar una Propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 27942 referida al hostigamiento sexual laboral.**

**7.- ¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.**

La ocupación de funciones que manifiesta un Locador de Servicios no cabe duda que exista el suceso de trabajo propiamente de manifiesto de acción, siendo este aspecto por defecto en ese sentido es de naturaleza de Contrato Civil, no encontrándose la posibilidad en vía de ser considerado de aplicación de la Norma ser la acción no sancionable como tales a pesar de ser un trabajador, de conformidad con la Ley de Hostigamiento Sexual Laboral, sancionar a un locador de servicios es imposible.

**8.- ¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.**

No encuentro una posibilidad debido a que un Locador de servicios no se ubica jurídicamente en un ámbito Laboral, por lo que de coincidencia un trabajador Indeterminado si cumple con las reglas, pero un Locador no se acomoda o se acogen a la Ley misma en cuanto al ámbito Laboral como los elementos esenciales como es la Subordinación propiamente dicho.

**9.- ¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.**

Los Derechos del trabajador son Universales por lo que si bien es cierto la modalidad de contrato puede variar pero no deja de ser una función del trabajador y el comitente, los derechos del trabajador es una secuencia de protección al prestador de servicios ajenos a pesar de los tipos de modalidad de trabajo que puedan existir, porque al Legislador no le cuesta nada averiguar o hacerle saber de esta problemática que tampoco son ajenos a la realidad Peruana, la calidad de las

personas trabajadoras en cuanto a los Locadores no se pueden tomar como lo último sino que es necesaria una sanción ejemplar que regule el comportamiento personal de cada locador de servicios y a su comitente de trabajador, en el Perú se comenta mucho que no hay justicia porque muchos derechos de los trabajadores peruanos no son tomados en cuenta por que el País de España nos enseña que todo es posible si le damos la verdadera importancia a la problemática que pueda presentar un País como es el Hostigamiento sexual Laboral.

## Guía de entrevista del entrevistado N°9

### ENTREVISTA

**TÍTULO: “VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N° 27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**

**I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha: 01/11/2023 Hora: 9:56PM**

**Lugar: INDEPENDIENTE**

**Entrevistadores: Acevedo Ramos, Yrvana / Sánchez Barrantes, Boris**

**Entrevistado: Luis Humberto Trujillo López**

**Edad: -- años Género: Masculino**

**Puesto: Abogado Independiente**

#### **II. Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL: Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N° 27942 en las empresas Retail.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas Retail.**

**1.- ¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.**

Quando se menciona acerca de los locadores de servicios, nos referimos a un contrato civil específicamente cuando una persona establece con prestar sus servicios por una contraprestación económica, para ello se requiere cumplir con el servicio acordado en el contrato.

**2.- ¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal de plazo indeterminado? Explique.**

Por lo general la mayoría de empresas contratan a sus colaboradores mediante un contrato de locación de servicios con la intención de disfrazar el contrato de trabajo, siendo obvio y muy notorio que dicha relación presenta características propias de un contrato de trabajo; como la subordinación, la prestación de un servicio que dan como resultado una retribución económica. Todo ello con la finalidad de no cumplir con obligaciones inherentes de un contrato de trabajo en perjuicio de los trabajadores.

**3.- ¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios? Explique.**

El efecto más destacable de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios sería, que el trabajador puede solicitar a su empleador que se le reconozcan todos los derechos inherentes de un contrato de trabajo.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas Retail.**

**4.- ¿Según usted cual es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.**

La ley 27942, es el cuerpo normativo que protege el hostigamiento sexual laboral, ahora bien, ante un escenario de hostigamiento sexual laboral las empresas deben de reforzar con mucha rigurosidad el tema del hostigamiento sexual, basándose en la prevención con la finalidad de evitar posibles conflictos internos así mismo deben de fomentar el apoyo y protección a todas las posibles víctimas.

**5.- ¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley Nª27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

Si, en todos los casos un locador de servicios debe ser sancionado de acuerdo a la ley 27942, ya que en todo momento debe de primar el bienestar de la víctima

garantizándosele la protección y el respeto a sus derechos como persona dentro de su centro de trabajo sin importar la modalidad de su contratación.

**6.- ¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

Como ya se mencionó líneas arriba el hecho de no tener un vínculo laboral directo no debería de eximir la sanción en caso de haberse cometido el hostigamiento sexual basado en la ley 27942, dado que la protección de los derechos de los trabajadores bajo la modalidad de locación de servicios trasciende más allá de la forma de su contratación por vulnerarse derechos como personas.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar una Propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 27942 referida al hostigamiento sexual laboral.**

**7.- ¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.**

La interpretación de la norma debe muy ser clara, pues el fin de la misma es la de proteger a todos los individuos en un entorno laboral, contra cualquier forma de hostigamiento o acoso sexual esto incluye intrínsecamente todas las modalidades de contratación. Es por ello que mi postura sería la de sancionar a los locadores de servicios bajo ese marco legal.

**8.- ¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.**

Considero que no hay ningún límite pues la aplicación de las sanciones en base a la ley 27942, deben basarse en el análisis de talado de hechos y toda circunstancia que sea relevante realizando el contraste con la norma a aplicar.

**9.- ¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.**

Si en el derecho comparado se viene aplicando, considero que sería un buen aporte el hecho de revisar la casuística y la fundamentación que vienen empleando y hacer una interpretación extensa en favor de las víctimas de hostigamiento o acoso sexual en el Perú desde una perspectiva contractual.

## **Guía de entrevista del entrevistado N°10**

### **ENTREVISTA**

**TÍTULO: “VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N° 27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**

**Datos generales de los investigadores entrevistado (a): Fecha: 01 de noviembre de 2023 Hora: 05:00 p.m. Lugar: Trujillo, Perú**

**Entrevistadores: Acevedo Ramos, Yrvana / Sánchez Barrantes, Boris**

**Entrevistado: Ana Nelly Calderón Tarrillo**

**Edad: 33 años Género: Femenino Puesto: Abogada laboralista**

#### **Instrucciones:**

**Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.**

**OBJETIVO GENERAL: Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N° 27942 en las empresas retail.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas retail.**

**1.- ¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios?**

**Explique. Implica ser contratado para realizar un determinado servicio, el locador elegirá cómo, cuándo y dónde ejecutará el servicio, siempre que cumpla con los plazos de entrega y con el servicio solicitado según los términos de referencia de su contrato.**

**2.- ¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal de plazo indeterminado? Explique.**

Considero que con la locación de servicios se puede encubrir un contrato a plazo indeterminado, porque muchas veces el servicio que presta el locador es el mismo que realiza un trabajador sujeto a subordinación laboral.

**3.- ¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios? Explique.**

Cuando un contrato de locación de servicios se desnaturaliza, se debe reconocer al demandante todos los derechos que tiene un trabajador sujeto a un contrato laboral a plazo indeterminado; es decir, todos sus derechos y beneficios socio laborales, los cuales se contabilizan desde el momento en que el trabajador fue contratado como locador.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas retail.**

**4.- ¿Según usted cual es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.**

En el Perú está vigente la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y sus modificatorias y el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y sus modificatorias. Estas normas contienen medidas preventivas y de atención frente al hostigamiento sexual laboral; son eficaces en la medida que se garantice su cumplimiento.

**5.- ¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

Sí, de hecho, la norma contempla las denuncias de hostigamiento sexual para relaciones de sujeción no laboral. Se le podría sancionar en caso de acreditarse los actos de HSL con la resolución del contrato.

**6.- ¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

No, considero que la sanción debe ser la resolución del contrato porque al no tener vínculo laboral, las demás medidas no le generarían ninguna advertencia.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar una Propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 27942 referida al hostigamiento sexual laboral.**

**7.- ¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.**

Si, porque la norma contempla las denuncias de hostigamiento sexual para relaciones de sujeción no laboral; es decir, para locador(a)s de servicio denunciado(a)s por hostigamiento sexual.

**8.- ¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.**

Más que límite hay que ver si las sanciones van a generar en el locador y en otros locadores una coerción. En ese sentido, considero que las oficinas de recursos humanos deben considerar la aplicación de una sanción que proteja a la víctima y genere en el agresor una consecuencia negativa para él por sus actos.

**9.- ¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.**

Sí, creo que la norma debe ser precisa en ese sentido. Porque, también es posible que un locador pueda cometer actos de hostigamiento sexual laboral, lo cual no debe quedar impune en un contexto de trabajo. Además, debemos tener en cuenta que en nuestro país se usa recurrentemente la figura de la locación de servicios fraudulentamente, es decir la relación civil, encubre una relación laboral, para la cual si se contemplan sanciones en casos de HSL.

**ENTREVISTA GRABADA EN AUDIO Y EXPORTADA**

**ENTREVISTA**

**TÍTULO: “VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N° 27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**

**Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha: 30/10/2023 Hora: 8:17 pm**

**Lugar: Corte Superior de Justicia La Libertad – Sede Natasha**

**Entrevistadores: Acevedo Ramos, Yrvana / Sánchez Barrantes, Boris**

**Entrevistado: Jara Valencia Juan Alberto**

**Edad: 63 años**

**Género: Masculino**

**Puesto: Ex Juez de Juzgado de Paz Letrado Laboral – secretario Judicial**

**Instrucciones:**

**Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.**

**OBJETIVO GENERAL: Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N° 27942 en las empresas Retail.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas Retail.**

**1.- ¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.**

Considero que se tienen ciertos parámetros y formas esta modalidad de trabajo que no influyen tanto como el contrato CAS que es más permanente, a diferencia del trabajador indeterminado que está establecido en planillas, en cambio el locador de servicios, realiza un servicio más específico y de poca duración (eventual), dejando sobre entendido que el locador tiene un contrato civil y no se encuentra dentro de un régimen laboral.

**2.- ¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal a plazo indeterminado? Explique.**

Considero que se tienen ciertos parámetros y formas esta modalidad de trabajo que no influyen tanto como el contrato CAS que es más permanente, a diferencia del trabajador indeterminado que está establecido en planillas, en cambio el locador de servicios, realiza un servicio más específico y de poca duración (eventual), dejando sobre entendido que el locador tiene un contrato civil y no se encuentra dentro de un régimen laboral.

**3.- ¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios?**

La Desnaturalización del contrato se da cuando se comprueba que el régimen civil supera el año de trabajar en cuya modalidad, se gana el Derecho de ser considerado como Trabajador Indeterminado pasado el tiempo establecido y entre otros requisitos que avala la Ley del Trabajador, la Demanda del régimen Laboral, el Juez declarara que se pase a Trabajador Indeterminado al Demandante.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas Retail.**

**4.- ¿Cuál es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.**

No se da por lo general por mucha frecuencia, porque existe en la Norma Penal, hay casos que pueden existir, pero están muy escondidos, siendo que no es efectivo, se presta a que el hostigamiento sexual no es tomado en cuenta porque no hay medidas en el ámbito Laboral para la protección del prestador de Servicio de acuerdo Locador, la necesidad de los locadores es continuar trabajando, no tomando en cuenta la dignidad del Locador de servicios y estos no se defienden para no perder su trabajo. Este problema es minimizado hasta la comisaria por la misma coyuntura.

**5.- ¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

**6.- ¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener**

**una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

La sanción no está tan específica para que la Ley tenga peso de cumplimiento legal, justo en ese caso todo el mundo denunciaría, siendo evitable el hostigamiento sexual. Se ha dejado de lado la importancia a los Locadores de Servicio, por la poca referencia que se sabe de ellos por el tipo de modalidad contractual.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar una Propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 27942 referida al hostigamiento sexual laboral.**

**7.- ¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.**

La ocupación de funciones que manifiesta un Locador de Servicios, no tiene el amplio sentido para manifestar que se pueda sancionar, es decir que el aspecto de modalidad de trabajo es de naturaleza de Contrato Civil, y en cuanto a la conformidad con la Ley de Hostigamiento Sexual Laboral, sancionar a un locador de servicios es netamente difícil.

**8.- ¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.**

Como locador no debe haber limitaciones, pero no contempla una protección de seguridad jurídica laboral.

**9.- ¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.**

La fuerza de cumplimiento es mayor en el extranjero como España, aquí en el Perú no está considerado como algo muy grave, sin embargo no deben ser ajenos a las disposiciones a pesar de los tipos de modalidad que no les brinda la conservación de ser tomado en cuenta, la calidad de las personas trabajadoras no se pueden tomar con ligereza y no se pueda tener una sanción que regule el comportamiento individual de cada tipo de trabajador por el cual el admito que en el Perú se

atropellan muchos derechos de los trabajadores y existe desconocimiento masivo de temas jurídicos del trabajador y los tipos de modalidad que existen y deben ser tomados en cuenta en nuestro País y no solo ser espectador de otros Países.

## Guía de entrevista del entrevistado N°12

### ENTREVISTA

**TÍTULO: “VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N° 27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**

**Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha: 03/11/2023 Hora: 12:15 pm**

**Lugar: Corte Superior de Justicia La Libertad – Sede Natasha**

**Entrevistadores: Acevedo Ramos, Yrvana / Sánchez Barrantes, Boris**

**Entrevistado: Facundo Salas Littman Hipólito**

**Edad: 33 años**

**Género: Masculino**

**Puesto: Juez del Treceavo Juzgado de Paz Letrado Laboral**

**Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N° 27942 en las empresas Retail.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas Retail.

**1.- ¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.**

Implica no estar sujeto a una relación laboral, inexistencia de subordinación, prestación personal de servicios y de remuneración.

**2.- ¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal a plazo indeterminado? Explique.**

Si, porque el locador, al prestar sus servicios de naturaleza civil, no tiene derecho al pago de beneficios sociales, ello es aprovechado por algunos empleadores a fin de defraudar los derechos de los trabajadores.

**3.- ¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios?**

Consideran la relación laboral. La inexistencia de una contratación laboral y, por ende, el pago de derechos, beneficios laborales (cts., gratificación, horas extras, jornadas nocturnas, etc.)

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas Retail.**

**4.- ¿Cuál es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.**

La Ley N°27942, específicamente. Pero de manera sistemática se puede articular también los tratados, la constitución y otras normas que incorporan los empleadores en sus reglamentos internos.

**5.- ¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

Si el locador comete hostigamiento sexual no podría ser sancionado bajo los supuestos de la Ley N°27942, ello por cuanto en este tipo de relaciones (civiles) no hay relación de autoridad o dependencia. En todo caso tendría que demostrarse la desnaturaliza de la relación civil en una laboral.

**6.- ¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

Existen otros mecanismos para sancionar ese tipo de conductas, pero tratándose de locadores de servicios, no podría darse dentro del ámbito laboral, pues no existe relación de subordinación.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar una Propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 27942 referida al hostigamiento sexual laboral.**

**7.- ¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se**

**pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.**

No, en todo caso tendría que demostrarse, mediante un proceso judicial, la desnaturalización de la relación laboral.

**8.- ¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.**

El límite lo encontramos en la ley y la jurisprudencia. para que un locador sea considerado a plazo indeterminado tendría que demostrarse la prestación de servicios personal, remunerada y subordinada.

**9.- ¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.**

Claro, tendría que existir una regulación específica (para locadores), porque el hostigamiento sexual no es privativo de las relaciones laborales, estas situaciones se producen en dispersas relaciones y contextos.

## Guía de entrevista del entrevistado N°13

### ENTREVISTA

**TÍTULO: “VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N° 27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**

**I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha: 07/11/2023 Hora: 3:45 pm**

**Lugar: Corte Superior de Justicia La Libertad – Sede Natasha**

**Entrevistadores: Acevedo Ramos, Yrvana / Sánchez Barrantes, Boris**

**Entrevistado: María Cristina Puglisevich Morales**

**Edad: -- años**

**Género: Femenino**

**Puesto: Juez del Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral**

**Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL: Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N° 27942 en las empresas Retail.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas Retail.**

**1.- ¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.**

No existe el régimen laboral de locación de servicios. La locación de servicios es una prestación de servicios de naturaleza civil, no laboral se caracteriza por la ausencia de subordinación.

**2.- ¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato modal a plazo indeterminado? Explique.**

En principio, no existe el contrato modal de plazo indeterminado, si no el contrato modal (a plazo fijo) y el contrato a plazo determinado. Y sí, muchas veces se encubre una relación laboral en una locación de servicios.

**3.- ¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios?**

La consecuencia de la desnaturalización es el reconocimiento de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas Retail.**

**4.- ¿Cuál es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.**

La Ley N° 27942 y su reglamento D.S. 014-2019-MIMP, Será eficaz siempre que se denuncie los actos de hostigamiento sexual.

**5.- ¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

Sí, en caso la locación de servicios esté desnaturalizada.

**6.- ¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

La locación laboral puede existir aun cuando sea encubierta. Por tanto, considero que sí se debe sancionar al supuesto locador, que, en la realidad, sería un trabajador.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar una Propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 27942 referida al hostigamiento sexual laboral.**

**7.- ¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.**

Sí, cuando se trate de una locación de servicios desnaturalizado.

**8.- ¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.**

No, porque un locador de servicios se convierte en un trabajador cuando la locación de servicios se encuentra desnaturalizada.

**9.- ¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.**

Considero que no, porque implicaría asentir y aceptar la precarización laboral, es decir, aplicar una norma de índole laboral a un régimen civil (supuesto), que, en realidad, sabes que encubre una relación laboral.

**ENTREVISTA**

**TÍTULO: “VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N° 27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**

**I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha: 07/11/2023 Hora: 3:45 pm**

**Lugar: Corte Superior de Justicia La Libertad – Sede Natasha**

**Entrevistadores: Acevedo Ramos, Yrvana / Sánchez Barrantes, Boris**

**Entrevistado: María Cristina Puglisevich Morales**

**Edad: -- años**

**Género: Femenino**

**Puesto: Juez del Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral**

**Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL: Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley N° 27942 en las empresas Retail.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas Retail.**

**1.- ¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.**

No existe un régimen laboral de locación de servicios, pues éste último es un contrato de naturaleza civil, de conformidad en el Art. 1764 C.C.

**2.- ¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato a plazo indeterminado? Explique.**

Sí, considero que en ocasiones el contrato de locación de servicios encubre un verdadero contrato de trabajo. Ojo una cosa es un contrato modal y otra es un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

**3.- ¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios?**

Los efectos que trae consigo es el reconocimiento de todos los beneficios sociales propios del régimen laboral al cual se ha desnaturalizado el contrato, y la estabilidad laboral aún pendiente.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas Retail.**

**4.- ¿Cuál es el cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.**

La Ley N°27942, ley de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual. No hay una política pública eficaz para prevenir el hostigamiento sexual.

**5.- ¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

Sí, en tanto al artículo 4 de la ley 27942 establece que el ámbito de aplicación de la ley comprende "A las demás personas intervinientes de la relación de sujeción no reguladas, por el derecho laboral".

**6.- ¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso de cometer hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

No se justificaría, en tanto hay un manejo legal que regularía dentro de su ámbito de aplicación a la prestación de servicios sujetas a las normas del código civil.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar una Propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 27942 referida al hostigamiento sexual laboral.**

**7.- ¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.**

Interpretación de la ley, Art. 2, inciso 4 de la Ley N° 27942.

**8.- ¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.**

No existe ninguna deficiencia en la ley.

**9.- ¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.**

No lo considero necesaria, pues el marco normativo existe, el problema radica en que gobierno no tiene una política pública de prevención, difusión de la Ley.

## Guía de entrevista del entrevistado N°15

### ENTREVISTA

**TÍTULO: “VIABILIDAD DE SANCIONAR A LOS LOCADORES DE SERVICIO BAJO LOS SUPUESTOS DE LA LEY N° 27942 EN LAS EMPRESAS RETAIL”**

**I. Datos generales de los investigadores entrevistado (a):**

**Fecha: 07/11/2023 Hora: 11:45 am**

**Lugar: Jr. Azángaro N°468 – of. B 202 – Lima**

**Entrevistadores: Acevedo Ramos, Yrvana / Sánchez Barrantes, Boris**

**Entrevistado: Segundo Héctor Acuña Peralta**

**Edad: 66 años**

**Género: Masculino**

**Puesto: Congresista de la Republica del Perú**

**Instrucciones:**

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responda desde su experiencia, conocimiento, opinión con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos.

**OBJETIVO GENERAL: Determinar si es viable sancionar a los locadores de servicios bajo los supuestos de la Ley Nª 27942 en las empresas Retail.**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar la naturaleza jurídica de los locadores de servicio en el marco de las empresas Retail.**

**1.- ¿Qué implica estar bajo el régimen laboral de locación de servicios? Explique.**

No existe un régimen laboral en la locación de servicios, pero si un régimen civil el cual no está bajo una subordinación.

**2.- ¿Considera usted que muchas veces el contrato de locación de servicios encubre un contrato a plazo indeterminado? Explique.**

Sí, considero que es un encubrimiento por el hecho de que un contrato de trabajo tiene todos los beneficios, pero a los locadores los hacen trabajar sin ellos.

**3.- ¿Qué efectos laborales trae la desnaturalización de un contrato de locación de servicios?**

El efecto principal es el reconocimiento de un vínculo laboral y el pago completo de los beneficios sociales.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Analizar los supuestos de configuración de hostigamiento sexual laboral y su relación con los locadores de servicios en empresas Retail.**

**4.- ¿Cuál es cuerpo normativo que define y protege el hostigamiento sexual laboral en el Perú? ¿Considera usted que es eficaz? Detalle.**

Se conoce de la ley vigente 27942 desde febrero del 2003, pero no es 100% eficaz si no se realiza una investigación respectiva.

**5.- ¿Considera usted que un locador de servicios debería ser sancionado bajo los supuestos de la ley N°27942 en caso de cometer actos de hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

Sí, ya que al no sancionarlo crea una impunidad que no está especificada en la ley y no permite sancionarlo debidamente.

**6.- ¿Considera usted que se justifica que un locador de servicios al no tener una relación laboral, no podría ser sancionado en caso cometa hostigamiento sexual laboral? Detalle.**

De ninguna manera se justifica esos actos que crean climas adversos

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Evaluar una Propuesta que permitan la sanción de los locadores de servicios dentro del ámbito de aplicación de la Ley N° 27942 referida al hostigamiento sexual laboral.**

**7.- ¿Considera usted que, en aplicación de algún tipo de interpretación, se pueda entender que la Ley N°27942, contempla la posibilidad de sancionar a un locador de servicios? Detalle.**

Si es posible conforme al números 4 de la ley 27942, sancionar a un locador de servicios en un acto de hostigamiento sexual laboral y, pero no está netamente especificado.

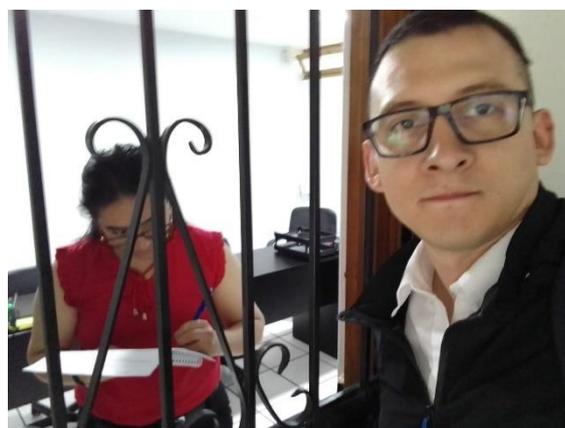
**8.- ¿Según usted existe algún límite para que un locador de servicios sea sancionado como un trabajador a plazo indeterminado? Detalle.**

La limitación incurre dentro de la misma ley ya que no especifica que un locador de servicios pueda ser sancionado.

**9.- ¿Considera usted que en el Perú debiese aplicarse tal como ocurre en España el hecho que se sancione a los locadores de servicio respecto a una normativa que proteja el hostigamiento sexual laboral? ¿Por qué? Detalle.**

Sí, porque cualquier persona que incurra en este acto debe ser sancionado

## ANEXO 8: FOTOS CON LOS ENTREVISTADOS



## ANEXO 9: PROYECTO LEY

### LEY QUE MODIFICA LA LEY N°27942 A FIN DE FORTALECER LAS MEDIDAS SANCIONATORIAS ANTE CASOS DE HOSTIGAMIENTO LABORAL, ESPECÍFICAMENTE EN LO QUE RESPETA A LAS RELACIONES DE SUJECCION NO REGULADAS POR EL DERECHO LABORAL

#### **Artículo 1.- Objeto de la Ley**

La presente ley tiene por objeto modificar la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, con el fin de fortalecer las medidas sancionatorias ante casos de hostigamiento laboral, específicamente en lo que respeta a las obligaciones del empleador y las sanciones aplicables a los trabajadores del régimen laboral privado. Esta modificación busca garantizar entornos laborales seguros, libres de hostigamiento, y promover una cultura organizacional basada en el respeto y la equidad.

#### **Artículo 2.- Modificación de la ley 27942, ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual**

declara que:

“**Artículo 8.3** Si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, **debe** ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido”.

**Obligatoriedad de Sanciones para Trabajadores del Régimen Laboral Privado (Artículo 8.3):** *Se propone cambiar la palabra "puede" por "debe" en el artículo 8.3, imponiendo la obligación de sancionar a los trabajadores del régimen laboral privado que incurran en hostigamiento, de acuerdo con la gravedad de los hechos, con medidas como amonestación, suspensión o despido.*

“**Artículo 22.2** El empleador del hostigador, en cuyo centro o marco laboral se haya producido el acto de hostigamiento, debe adoptar las medidas de sanción correspondientes, las cuales **deben** ser las dispuestas en el numeral 8.3 del artículo 8 de la presente Ley”.

**Modificación del Deber del Empleador (Artículo 22.2):** *Se propone cambiar la palabra "pueden" por "deben" en el artículo 22.2, estableciendo la obligación del empleador de adoptar medidas de sanción ante casos de hostigamiento en el ámbito laboral.*

#### **Artículo 3.- Rendición de cuentas**

**Reporte Anual de Casos:** Se establece la obligación para las empresas de presentar un informe anual detallado sobre los casos de hostigamiento laboral ocurridos en sus centros de trabajo. Este informe deberá ser remitido a las autoridades competentes y estará sujeto a revisión.

**Supervisión por Autoridades Laborales:** Se faculta a las autoridades laborales para

llevar a cabo inspecciones periódicas a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones de esta ley. En caso de identificar irregularidades, se aplicarán las sanciones correspondientes.

**Artículo 4.- vigencia y Derogatoria**

La presente modificación entrará en vigencia treinta (30) días después de su publicación en el diario oficial El Peruano. Todas las disposiciones contrarias a la presente modificación quedan derogadas.

**LEY QUE MODIFICA LA LEY N°27942 A FIN  
DE FORTALECER LAS MEDIDAS  
SANCIONATORIAS ANTE CASOS DE  
HOSTIGAMIENTO LABORAL,  
ESPECÍFICAMENTE EN LO QUE RESPETA  
A LAS RELACIONES DE SUJECCION NO  
REGULADAS POR EL DERECHO LABORAL**

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

**I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA**

**1.1. Alcance del deber constitucional de proteger al trabajador frente al  
hostigamiento sexual laboral**

La Constitución Política del Perú consagra en diversos artículos el derecho fundamental a un trabajo digno y a un ambiente laboral libre de hostigamiento. La modificación propuesta busca fortalecer este marco constitucional para garantizar una efectiva protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

El derecho a la integridad personal es esencial en la Constitución peruana. El hostigamiento sexual laboral afecta directamente la integridad de los trabajadores, y la propuesta tiene como objetivo ampliar el alcance del deber constitucional para prevenir y sancionar este tipo de conductas que atentan contra la dignidad y la seguridad de los trabajadores

La propuesta se alinea con el compromiso del Estado peruano de erradicar la violencia de género, reconociendo que el hostigamiento sexual en el ámbito laboral es una manifestación de esta problemática. Busca, por tanto, contribuir a la creación de un entorno laboral más seguro y equitativo para todas las personas, independientemente de su género.

La igualdad y la no discriminación son principios rectores en la Constitución. La modificación propuesta refuerza estos principios al asegurar que todas las personas, sin distinción, gocen de protección frente al hostigamiento sexual laboral, promoviendo un trato justo y equitativo en el ámbito laboral.

Perú es parte de convenciones y tratados internacionales que promueven la protección de los derechos humanos, incluido el derecho a trabajar en condiciones justas y seguras. La propuesta se fundamenta en la coherencia con estas normativas internacionales, buscando alinear la legislación interna con estándares internacionales en la materia.

Reconociendo la evolución de las dinámicas laborales, la propuesta busca adaptar el deber constitucional a la realidad actual. Considera las nuevas formas de empleo

y relaciones laborales, asegurando que la protección frente al hostigamiento sexual abarque todos los contextos laborales y se mantenga efectiva en el tiempo.

La modificación propuesta no solo se centra en la prevención, sino también en la sanción efectiva del hostigamiento sexual laboral. Busca establecer mecanismos claros y contundentes para erradicar estas conductas, garantizando la protección de las víctimas y la promoción de ambientes laborales seguros y respetuosos.

La fundamentación de esta propuesta se sustenta en la necesidad de reforzar el alcance del deber constitucional de proteger al trabajador frente al hostigamiento sexual laboral en el Perú, en concordancia con los principios constitucionales y los compromisos internacionales asumidos por el país en materia de derechos humanos y equidad de género.

## **1.2. Sobre la propuesta de modificar la ley 27942, ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual**

La prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral son elementos cruciales para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables. Al cambiar "pueden" por "deben", la propuesta establece un estándar más elevado de responsabilidad empresarial, destacando que las empresas no solo tienen la opción sino la obligación de salvaguardar la integridad de sus empleados.

La modificación en el artículo 8.3 refuerza la idea de que la sanción ante casos de hostigamiento no es una elección estratégica de la empresa, sino una obligación ética y legal. Esta enmienda reafirma el compromiso de proteger a los trabajadores, demostrando que no hay margen para la impunidad ante conductas inapropiadas en el entorno laboral.

La seguridad en el trabajo es un derecho fundamental de todo empleado. Al cambiar "pueden" por "deben" en el artículo 22.2, se establece una directriz clara de que los empleadores tienen la responsabilidad ineludible de implementar medidas para prevenir y abordar el hostigamiento. Esto contribuye a crear un ambiente laboral donde cada trabajador se sienta protegido y respetado.

La transparencia es esencial para construir confianza tanto dentro como fuera de la organización. Al incluir mecanismos de rendición de cuentas, como informes anuales sobre la gestión de casos de hostigamiento, la propuesta garantiza que las acciones de las empresas sean sujetas a evaluación pública y gubernamental. Esto no solo cumple con principios éticos, sino que también fomenta prácticas de gestión más efectivas.

La evolución de la conciencia social sobre el hostigamiento sexual demanda respuestas legales ágiles y pertinentes. La modificación propuesta responde a la

urgencia de adaptar la legislación a las dinámicas actuales del ámbito laboral, proporcionando un marco normativo que refleje la sensibilidad contemporánea hacia la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

La coherencia en la redacción de la ley es esencial para evitar interpretaciones ambiguas y asegurar la aplicación efectiva de las sanciones. Al cambiar "puede" por "debe", la propuesta garantiza que la legislación esté alineada con la obligación de sancionar en casos de hostigamiento, evitando vacíos legales y ofreciendo una base más robusta para la protección de los trabajadores.

La modificación propuesta se sustenta en estos fundamentos detallados, buscando no solo mejorar la claridad legal, sino también establecer un marco normativo que refleje los valores de responsabilidad, equidad y seguridad en el entorno laboral.

### **1.3. Marco Normativo**

Esta iniciativa se fundamenta en las siguientes normas.

- Constitución Política del Perú
- Ley N<sup>º</sup> 27942.- Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual
- Decreto supremo N<sup>º</sup> 001-96-TR
- Decreto Legislativo N<sup>º</sup> 728

## **II. ANÁLISIS COSTO- BENEFICIO**

De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 9 del reglamento de la ley N<sup>º</sup> 26889, ley marco para la producción y sistematización legislativa, aprobado por decreto supremo N<sup>º</sup> 007-2022-JUS, el análisis de impactos cuantitativos y cualitativos de la norma consiste en un método de análisis para el impacto y los efectos que tiene una propuesta legislativa sobre diversas variables que afectan a los actores, la sociedad y el bienestar general de tal forma que permite cuantificar los costos y beneficios o en su defecto posibilita apreciar analíticamente beneficios y costos no cuantificables.

En esa línea el marco jurídico vigente establece que el análisis costo beneficio es obligatorio en todos los proyectos normativos, y en particular en aquellas de desarrollo constitucional en las leyes orgánicas o de reformas del estado, leyes relacionadas con política social y ambiental.

## Efectos directos e indirectos con relación a los involucrados

Involucrados	Efectos directos	Efectos Indirectos
<p><b>Personas</b></p>	<p><b>Trabajadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Efectos Positivos:</b> Mayor protección contra el hostigamiento, ambiente laboral más seguro, fortalecimiento de sus derechos y posibilidad de accionar legalmente ante situaciones de hostigamiento.</li> <li>• <b>Efectos Negativos:</b> Posible resistencia inicial a cambios por parte de algunos empleadores.</li> </ul>	<p><b>Sociedad en General:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Efectos Positivos:</b> Fomento de una cultura laboral más igualitaria y respetuosa, disminución de la tolerancia al hostigamiento sexual en cualquier ámbito laboral.</li> <li>• <b>Efectos Negativos:</b> Posible resistencia social a la legislación considerada como intervencionista.</li> </ul>
	<p><b>Empleadores y Directivos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Efectos Positivos:</b> Responsabilidad legal más clara, mayor conciencia sobre el hostigamiento laboral, posible mejora en la cultura organizacional.</li> <li>• <b>Efectos Negativos:</b> Necesidad de invertir en capacitación y cambios en las prácticas laborales.</li> </ul>	<p><b>Economía:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Efectos Positivos:</b> Ambientes laborales más productivos y éticos pueden contribuir al desarrollo económico a largo plazo.</li> <li>• <b>Efectos Negativos:</b> Posibles costos iniciales para las empresas, aunque podrían ser compensados por beneficios a largo plazo.</li> </ul>
<p><b>Empresas y entidades</b></p>	<p><b>Empresas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Efectos Positivos:</b> Mejora en la imagen corporativa, disminución de riesgos legales</li> </ul>	<p><b>Diversidad y Género:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Efectos Positivos:</b> Mayor protección para todos los géneros, fomento de la</li> </ul>

	<p>y judiciales, fomento de un ambiente laboral más ético y productivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Efectos Negativos:</b> Costos iniciales de adaptación y posibles tensiones en la implementación.</li> </ul>	<p>diversidad y la inclusión en el ámbito laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Efectos Negativos:</b> Posible resistencia cultural a cambios en la dinámica de poder tradicional.</li> </ul>
	<p><b>Entidades Gubernamentales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Efectos Positivos:</b> Reforzamiento del marco legal, posible reducción de litigios laborales, promoción de ambientes laborales justos y respetuosos.</li> <li>• <b>Efectos Negativos:</b> Necesidad de recursos adicionales para supervisión y aplicación efectiva.</li> </ul>	

### III. EFECTOS DE LA VIGENCIA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

Los efectos de la vigencia sobre la legislación nacional de la modificatoria son diversos y abarcan diferentes aspectos, tanto en términos legales como en la dinámica de las relaciones laborales. La modificatoria fortalecerá el marco legal contra el hostigamiento sexual laboral al imponer la obligatoriedad de sancionar a los hostigadores, transmitiendo un claro mensaje de intolerancia. Garantizará una mayor protección a los trabajadores al reforzar la responsabilidad de las empresas en la prevención y control de estas conductas. La implementación de sanciones obligatorias puede impulsar un cambio cultural organizacional, disuadiendo a posibles hostigadores y promoviendo ambientes laborales más seguros. La legislación modificada podría estimular programas de prevención y sensibilización, incentivando a los empleadores a invertir en educación y concientización. Las empresas deberán ajustar sus políticas internas, revisar protocolos y adoptar nuevas prácticas para abordar el hostigamiento sexual. La obligatoriedad de sancionar implica

investigaciones más rigurosas y una aplicación más consistente de medidas disciplinarias. La certeza de sanciones puede alentar a más denuncias, reduciendo el temor a represalias. Las autoridades encargadas de supervisar el cumplimiento tendrán un rol crucial, requiriendo un sistema eficiente de fiscalización para asegurar el acatamiento de la obligación de sancionar.

En ese sentido, en el siguiente cuadro, puede observarse el cambio legislativo propuesto:

<b>Texto vigente</b>	<b>Texto Modificado</b>
<b>Artículo 8.3</b> Si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.	<b>Artículo 8.3</b> Si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, <b>debe</b> ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.
<b>Artículo 22.2</b> El empleador del hostigador, en cuyo centro o marco laboral se haya producido el acto de hostigamiento, debe adoptar las medidas de sanción correspondientes, las cuales pueden ser las dispuestas en el numeral 8.3 del artículo 8 de la presente Ley.”	<b>Artículo 22.2</b> El empleador del hostigador, en cuyo centro o marco laboral se haya producido el acto de hostigamiento, debe adoptar las medidas de sanción correspondientes, las cuales <b>deben</b> ser las dispuestas en el numeral 8.3 del artículo 8 de la presente Ley.”