



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Criterios jurídicos utilizados para sancionar al empleador
que comete actos de hostilidad sexual, equiparables al
despido acorde a lo establecido en la Ley 27942.**

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

AUTORA:

Cruz Ybañez, Yuliana Nataly (ORCID: 0000-0002-3496-8736)

ASESOR:

Mg. Saldarriaga Medina, José (ORCID:0000-0002-6238-8507)

Dra. Yupari Azabache, Irma Luz (ORCID: 0000-0002-0030-0172)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

TRUJILLO – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A MIS QUERIDOS PADRES

A la memoria de mi padre Santiago Cruz Reyes, quien me enseñó que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por uno mismo. También a mi madre Paula Ybañez German, que, con su apoyo incondicional, amor y confianza permitieron que logre culminar mi carrera.

FAMILIA

A mis hermanos por su apoyo en las buenas y en las malas, por llenar mi vida con sus sabios consejos.

AGRADECIMIENTO

A Dios todopoderoso, por sus bendiciones, por guiarme por el buen camino y proveerme inteligencia, sabiduría y fuerza para superar todas las dificultades que se presentan para finalizar mis estudios.

A los docentes de nuestra Universidad César Vallejo por compartir sus amplios conocimientos a lo largo de mi carrera profesional, agradezco a los asesores de este proyecto por las sugerencias, el seguimiento y la supervisión continua.

A mis amigos y compañeros de clase, por los buenos momentos, su estímulo y motivación que me dieron durante esta etapa universitaria.

Índice de Contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	18
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	19
3.3. Escenario de Estudio	20
3.4. Participantes	20
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.6. Procedimiento	21
3.7. Rigor científico	21
3.8. Método de análisis de datos	22
3.9. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	23
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES	67
VII. PROPUESTA	68

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
ANEXOS	73

Índice de Tablas

Tabla 01: Respuestas de la pregunta 1 de las entrevistas aplicada a especialistas.....	24
Tabla 02: Análisis de la Pregunta 01	27
Tabla 03: Respuestas de la pregunta 2 de las entrevistas aplicada a especialistas.....	28
Tabla 04: Resultados de la Pregunta 02	31
Tabla 05: Respuestas de la pregunta 3 de las entrevistas aplicada a especialistas.....	33
Tabla 06: Resultados de la Pregunta 03	36
Tabla 07: Respuestas de la pregunta 4 de las entrevistas aplicada a especialistas.....	37
Tabla 08: Resultados de la Pregunta 04	39
Tabla 09: Respuestas de la pregunta 5 de las entrevistas aplicada a especialistas.....	40
Tabla 10: Resultados de la Pregunta 05	42
Tabla 11: Respuestas de la pregunta 6 de las entrevistas aplicada a especialistas.....	43
Tabla 12: Resultados de la Pregunta 06	48
Tabla 13: Respuestas de la pregunta 7 de las entrevistas aplicada a especialistas.....	49
Tabla 14: Resultados de la Pregunta 07	52
Tabla 15: Respuestas de la pregunta 8 de las entrevistas aplicada a especialistas.....	53
Tabla 16: Resultados de la Pregunta 08	57

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal analizar los Criterios Jurídicos utilizados para sancionar al empleador que comete actos de hostilidad sexual equiparables al despido acorde a lo establecido en la Ley 27942. La investigación fue de enfoque cualitativo, tipo básica y diseño descriptivo. El instrumento utilizado fue la guía de entrevista aplicada a 10 abogados y 3 jueces laboralistas. A partir de los resultados se concluye que al analizar los Criterios Jurídicos utilizados para sancionar al empleador que comete actos de hostilidad sexual equiparables al despido acorde a lo establecido en la Ley 27942. se debe de proponer la modificación del Artículo 5 de la Ley 27942 en base a lo dispuesto por la Corte suprema de la República en el Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa, puesto que establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual, el cual establece los elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual, deben de interpretarse que los elementos definidos en el considerando tercero de la Casación N° 3804-2010 – Del Santa deben obligatoriamente ser tenidos en cuenta por el juzgador y que deben estar presentes en la conducta imputada.

Palabras Claves: Hostigamiento Sexual, Criterios Jurisprudenciales, Casación

ABSTRACT

The main objective of this research was to analyze the legal criteria used to punish the employer who commits acts of sexual hostility comparable to dismissal according to the provisions of Law 27942. The research was of a qualitative approach, basic type and descriptive design. The instrument used was the interview guide applied to 10 lawyers and 3 labor judges. Based on the results, it is concluded that when analyzing the legal criteria used to punish the employer who commits acts of sexual hostility comparable to dismissal according to the provisions of Law 27942". The modification of Article 5 of Law 27942 must be proposed based on the provisions of the Supreme Court of the Republic in the binding Precedent Cassation No. 3804-2010 - Santa, since it establishes the jurisprudential criteria on conducts that imply a sexual harassment, which establishes the constitutive elements of Sexual Harassment, must interpret that the elements defined in the third considering paragraph of Cassation No. 3804-2010 - Del Santa must be taken into account by the judge and that they must be present in the conduct charged.

Keywords: Sexual Harassment, Jurisprudential Criteria, Cassation

I. INTRODUCCIÓN

En las relaciones laborales podemos observar que para hacer que un trabajador solicite su renuncia voluntaria o sea despedido se dan situaciones o arbitrariedades por el empleador, que llevan a la extinción de la relación laboral, esto con el fin de que no tenga más gastos para la empresa o para que ese puesto sea ocupado por otra persona cercana a él. A esta situación se le reconoce como hostigamiento laboral, la cual se puede manifestar de diversas formas y no distingue el género de la persona y ocasiona un quebrantamiento en el ambiente laboral, estas situaciones son enfrentadas día a día por los trabajadores los cuales deben de aguantar este tipo de acto con el propósito de mantener su empleo, este tipo de acciones en muchos casos ocasiona que el trabajador renuncie al no poder soportar las agresiones que sufre e incluso sufren proposiciones indecentes por parte de su empleador o jefe para poder acceder al trabajo que tienen por el solo hecho de poder seguir trabajando y no quedar desempleado, ocasiona que estas accedan a estos tratos ya que tiene que llevar un sustento a su hogar. Dentro del ámbito internacional podemos apreciar que el hostigamiento laboral ocurre en muchos países siendo que en España, un estudio por la Universidad de Alcalá de Henares concluyó que el 50% de más de 300 encuestados sufrió algún tipo de hostigamiento laboral por parte de su jefe o empleador, igual situación se dio en Francia en donde se concluyó que los tipos de hostigamiento laboral que han sufrido para que renuncien son el moral o mobbing, la falta de pago y el hostigamiento sexual por parte de las mujeres.

Para la OIT, aproximadamente 12 millones de personas en el mundo han sufrido o sufren acoso laboral, lo cual ha ocasionado a que estos renuncien al no poder soportar estos tratos que van en contra de su dignidad y otros han optado por denunciar esperando una respuesta por parte de sus autoridades, en Latinoamérica el hostigamiento laboral es muy frecuente, siendo el acoso sexual el que sufren las mujeres,

esto a que para poder mantener su trabajo tiene que acceder a proposiciones indecentes por parte de su jefes, ya que son chantajeadas con ser despedidas si no acceden a sus propuestas, de menor magnitud tenemos al acoso psicológico o mobbing, reducción de salarios, entre otros; pero muchas veces el trabajador decide callar y no denunciar este tipo de actos, esto por el temor a ser despedidos y deciden soportarlo para poder seguir trabajando y no tener represalias. En nuestro país, esta realidad no es ajena dado que, según datos del Ministerio de Trabajo, el 47% de los trabajadores han sido víctimas de algún tipo de hostigamiento laboral, las denuncias sobre este tipo de hostigamiento son tan frecuentes como la de despido injustificado, de las cuales muy pocas han sido denunciadas y son vistas por el Ministerio, precisando que son pocas las denuncias por hostigamiento sexual, ya que muchas personas tiene miedo a denunciar por el solo hecho de recibir represalias y tiene que soportar las humillaciones y proposiciones de índole sexual que van contra su integridad y dignidad, y por el desconocimiento de normas que garanticen sus derechos laborales.

Las personas que son víctimas de este tipo de hostigamiento, se puede decir que tiene situaciones de humillación, dolorosas, así como son intimidadas, siendo que en ocasiones no se han dado cuenta de dicha trasgresión, ello ha ocasionado a que sientan violencia laboral, las cuales pueden afectar no solo las personas adultas, sino también los menores de edad tanto del sector público o privado, así como a las personas que asistente a las instituciones educativas o las instituciones castrenses; evidenciándose que este tipo de hostigamiento se ejerce en especial contra la mujer; quienes están expuestas a situaciones de abuso de poder por parte del agresor, lo que de algún modo impide una buena convivencia, perdiéndose el respeto y los buenos valores en la relación laboral, que de algún modo también pueden catalogarse como violencia de género, ya que manifiestan relaciones asimétricas de poder.

En nuestro país, el hostigamiento sexual se produce en las relaciones de dependencia o autoridad, y puede ser entendida como una conducta

física o verbal de forma reiterada, de naturaleza sexual que no es deseada, que afectan los derechos reconocidos de toda persona y en especial su dignidad, no distingue sexo, y es una forma de discriminación o violencia, pues hay una superioridad del agresor con su víctima.

En otras legislaturas el hostigamiento sexual es denominado como chantaje sexual, faltamiento sexual, acoso o intimidación no bienvenida; en nuestro país es denominado como hostigamiento sexual.

Entendemos que una persona debe conocer los medios legales que se encarguen de protegerla ante una privación o un abuso, el cual el otorgue la posibilidad de disfrutar de su integridad personal, así como que se garantice que estos no sean afectados. El hostigamiento sexual en pocas palabras se puede considerar como una forma de violencia y porque no hasta de discriminación. Para Méndez (2015) es definido como una acción física o verbal de connotación sexual, la que es rechazada por una persona, siendo que el que comete este hecho tiene una jerarquía sobre el que la sufre, siendo así que se produce en las situaciones donde hay una relación de autoridad

Los derechos que se pueden ver afectados cuando se comete un acto de hostigamiento sexual tenemos: el derecho a la libertad, a la integridad de la persona, a desarrollarnos con libertad, al de un ambiente equilibrado, a no ser discriminado, a tener igualdad de oportunidades y al desarrollo pleno, según las garantías que nos otorga nuestra constitución. Partiendo desde esta base corresponde a nuestro Estado en el marco de sus políticas públicas la potestad y obligación de garantizar estos derechos, por lo que debe de adoptar medidas que se encarguen de garantizar la igualdad de oportunidades entre sus ciudadanos sin distinguir sexo alguno, así como evitar algún tipo de violencia, la importancia de tener normas que se encarguen de proteger la integridad de las personas que sufren hostigamiento sexual, para ello ha promulgado normas para garantizar por la integridad física, laboral e integral de la persona, siendo una estas normas la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, así como el reglamento N° 010-2003-MIMDES.

Pero no conoces a fondo sobre cómo se solucionan estos tipos de casos de hostigamiento sexual, ni como los jueces se encargan de tomar criterios para la solución de cada caso, si bien la norma le otorga los criterios a seguir, o si le corresponde al afectado (a) recibir alguna indemnización por el daño ocasionado o si se repone el derecho afectado, es por ello que en la presente investigación se buscara analizar los criterios que el legislador utilizara para resolver y sancionar al empleador que comete actos de hostilidad sexual, equiparables al despido acorde a lo establecido en artículo 30° inciso g del Decreto Supremo N° 003-97-TR, así como ayudar a conocer y entender este problema, muchas veces ignorado e invisibilizado, informando sobre conceptos fundamentales y el marco jurídico de protección frente al hostigamiento sexual.

Un precedente referente al hostigamiento sexual en nuestro país, tenemos la Casación N° 3804-2010- Santa, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, en donde nuestra Corte Suprema de Justicia establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual, la que resolvió un caso sobre acoso sexual en el trabajo, la litis del caso se basó en comunicaciones de contenido sexual no deseado en contra de otra trabajadora del régimen laboral público; al demandado se le encontró responsable de actos de hostigamiento sexual y se le impuso sanciones administrativas y laborales, las cuales fueron impugnadas en la vía judicial, siendo favorables para el demandado en la primera y segunda instancia, sin embargo se interpone recurso de Casación considerando que la Sala Laboral había incurrido en una infracción normativa de los artículos 1°, 4° y 5° de la Ley N° 27942.

Del análisis de la Casación se puede determinar 02 divisiones del hostigamiento sexual: a) Hostigamiento Típico o Chantaje Sexual, cuando la persona hostigadora tiene un rango de autoridad sobre su víctima o tiene una ventaja sobre esta; b) Hostigamiento Sexual Ambiental, cuando la persona que hostiga es un compañero de trabajo, el cual crea un clima de humillación en perjuicio de la víctima, sea cual sea su rango. De la misma manera se identifica 03 elementos que

constituyen un supuesto de hostigamiento laboral acorde con lo establecido con el artículo 5° de la Ley 27942: 1) la conducta del hostigador debe tener un contenido sexual, la cual incluye llamadas, comunicaciones de tipo verbal o escrito, tocamientos, saludos no deseados, entre otros; 2) la conducta del hostigador debe ser rechazada, siendo esta una conducta no bienvenida por la víctima, quien debe expresar su disconformidad; y 3) la conducta del hostigador debe generar una afectación del empleo de la víctima, siendo manifestada a través de la amenaza de que pierda su empleo, de beneficios, con condiciones humillantes.

La casación en mención como comentario de que el acoso sexual constituye una lesión al derecho de la dignidad y la integridad de toda persona, por ello la Corte Suprema determina con carácter de precedente vinculante que los requisitos y los criterios que se han mencionado son determinantes para poder identificar los supuestos de hostigamiento sexual laboral. Hay que recalcar que esta sentencia es de carácter obligatorio de aplicación ante un caso similar por los jueces laborales de nuestra nación

En virtud de lo antes expuesto, se busca responder la siguiente problemática de la presente investigación teniendo como problema general el siguiente: ¿Cuáles son los criterios jurídicos utilizados para sancionar al empleador que comete actos de hostilidad sexual, equiparables al despido, acorde a lo establecido en la Ley 27942?

La presente investigación respecto a la justificación práctica, se buscará analizar los criterios que el juez utiliza para resolver y sancionar al empleador que comete actos de hostilidad sexual, equiparables al despido acorde a lo establecido en artículo 30° inciso g Decreto Supremo N° 003-97-TR, así como ayudar a conocer y comprender este problema, muchas veces invisibilizado e ignorado, brindando información sobre los conceptos fundamentales y el marco jurídico de protección frente al hostigamiento sexual. Además, como justificación teórica la presente investigación va determinar si los criterios utilizados por el legislador para resolver y sancionar al empleador que comete los actos de hostilidad sexual son los

adecuados para determinar si son equiparables al despido. Asimismo, en la justificación metodológica, esta investigación advierte un enfoque cualitativo, en ese sentido me agenciare de instrumentos, tales como guía de entrevistas que se llevaran a cabo a personas versadas sobre el tema, además del uso de guía de análisis de documentos ya sean estos jurídicos y normas legales. Se precisa además que, la presente sirve como referencia para otros trabajos de investigación referidos a la línea que nos ocupa. Y como justificación jurídica, se analizará la normativa jurídica que se encarga de regular y proteger a los trabajadores que son víctimas de hostigamiento sexual laboral en nuestro país y la jurisprudencia vinculante referente a los actos de hostilidad sexual equiparable al despido, y los criterios que utiliza el legislador para sancionar al empleador que comete actos de hostilidad sexual. Y por último la presente investigación tiene una utilidad, porque este trabajo de investigación, servirá como aporte para nuevos proyectos de investigación respecto al tema, a la vez servirá como guía para la realización de instrumentos, y otros temas relacionados a la investigación antes mencionada.

En este sentido, el proyecto de investigación tiene como objetivo general “Analizar los Criterios Jurídicos utilizados para sancionar al empleador que comete actos de hostilidad sexual - equiparables al despido acorde a lo establecido en la Ley 27942”. Y como objetivos específicos los siguientes: “Determinar los Criterios Jurídicos se utilizan para sancionar al empleador que comete actos de hostilidad sexual, equiparables al despido acorde a lo establecido en la Ley 27942”, “Analizar el tratamiento normativo del hostigamiento sexual en el derecho comparado y nacional” y “Proponer la modificación del Artículo 4 de la Ley 27942 en base a lo dispuesto por la Corte Suprema de la República en el Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa”.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales en Argentina, se tiene a Barros (2018) en su trabajo de investigación “*EL MOBBING, una causa que*

lleva al trabajador al despido indirecto” tiene como objetivo analizar el Mobbing, el cual representa unos de los conflictos de índole laboral frecuente, manifestándose a través de conductas de acoso que realiza un trabajador contra otro teniendo este una jerarquía o un grado superior de subordinación, asimismo, esta investigación concluye que las causas del Mobbing puede ser consideradas como un despido indirecto, por lo que resulta importante su tratamiento dentro de la legislación argentina, y de esta manera se podrá impartir justicia para las víctimas de este tipo de despido, así como de proporcionarles herramientas legislativas suficientes para la resolución de un caso.

Asimismo en Chile, tenemos a de Soto (2014) en su investigación *“Reseña histórica y actual del despido indirecto”* el autor hace un análisis del despido indirecto en el país de Chile abordando los diversos puntos de vista dentro de ese país, analizando las forma de cómo poner término de una relación de trabajo a través del contrato de trabajo, siendo una de ellas el despido indirecto, analizando sus fundamentos y la importancia de regular y sancionar este tipo de actos, siendo el estado quien debe de proteger al trabajador ante este tipo de casos, sancionando al empleador ya que nadie puede ser despido no sin antes respetar la normatividad vigente y se busca la protección de los derechos fundamentales del trabajador dentro de la relación laboral; la presente investigación concluye destacando que ante un caso de despido indirecto se debe de indemnizar de forma rápida y oportuna al trabajador mediante tarifas, las cuales deben ir por año, mes y se debe incluir los recargos que correspondan según la causal.

Por otro lado, Quiroz (2018) en su investigación denominada *“Hostilidad laboral y su aplicación concreta en la sentencia de vista N° 463-2015 Ancash”* hace un análisis del hostigamiento laboral como una forma de violencia psicológica externa, teniendo una relevancia del porque se deben emplear acciones preventivas hacia las víctimas, dado que la probabilidad de iniciar procesos de acoso es mayor en las entidades en donde no se cuenta con medidas relacionados al tema. Para ello usaron investigaciones bibliográficas, técnicas del fichaje, finalmente concluyeron que los actos de hostilidad laboral son una forma de despido

indirecto dentro de nuestra legislación, afectado gravemente la relación laboral y haciendo inviable está, dentro de los cánones normales, por lo que se recomienda que ante un caso de acto de hostilidad laboral se debe observar la naturaleza de desigual que se da en toda relación laboral buscando equilibrarla ante un proceso judicial.

Como marco teórico analizaremos en primer lugar tenemos la teoría conceptual lo que es el Hostigamiento Sexual, tomado de Serna (2014) y este se basó en el Informe Rubistein de la Comunidad Europea, la cual la define *como una conducta de tipo verbal o física en donde el autor que la realiza conoce que esta es ofensiva para la víctima y es de naturaleza sexual*; siendo está considerada ilícita cuando esta conducta es invocada con una amenaza y la victima está en condiciones de denunciar la misma porque le ocasiona un perjuicio en su ambiente laboral.(p. 56)

Dentro de las manifestaciones de hostigamiento sexual tenemos el típico o por chantaje, el cual es el más común y que se da con frecuencia en las relaciones laborales; al respecto, podemos decir que esta modalidad se da cuando el agresor (a) se aprovecha de posición de autoridad en contra de la víctima, que rechaza esta conducta al considerar que esta afecta sus derechos fundamentales y su dignidad. Otra modalidad es el hostigamiento sexual ambiental, es en donde el agresor (a) crea un ambiente de intimidación, hostilidad o de humillación hacia su víctima.

La OIT sobre el hostigamiento sexual expresa que es una conducta en función del sexo, la cual es ofensiva y desagradable para la persona que la sufre. Asimismo, esta entidad internacional expresa que el acoso sexual está afectando a un sin de personas en diferentes lugares de trabajo, y son las mujeres las que sufren este tipo de hostigamiento en su centro de trabajo; siendo una forma de discriminación y violenta los derechos fundamentales de las personas y es considerada una violencia de género. (OIT; 2013)

Partiendo del enfoque de derechos humanos y de género, el hostigamiento sexual es una forma de violencia de género y de discriminación, ya que refleja un trato excluyente según el criterio de superioridad o de fuerza de un sexo sobre otras las manifestaciones del

hostigamiento sexual pueden expresarse en las siguientes conductas del hostigador: 1. Promesa implícita de tener un trato preferente a la víctima en el futuro a cambio de favores de contenido sexual, como por ejemplo mejorar su salario, mayor oportunidades de trabajo o estudios; 2. Amenazar a la víctima para que acceda de forma explícita o implícita a lo que desea el hostigador, como por ejemplo la pérdida del trabajo o estudios en caso de no acceder a los favores del hostigador, 3. Usar términos con contenido sexual de forma verbal o escrita con insinuaciones o proposiciones, gestos u acciones ofensivas lo que demuestran que la víctima es un objeto sexual y no una persona, 4. Acercamiento corporal, roces, tocamientos y conductas no deseadas por la víctima; 5. Recepción de un trato hostil y ofensivo. Para que se configure como conducta de hostigamiento esta debe de tener los siguientes elementos: a) Sometimiento a las propuestas de hostigamiento sexual, en donde la víctima accede, modifica o mantiene una situación laboral, militar, educativa, contractual o de cualquier otra índole; b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera a que la víctima tome decisiones que afecte su vida en cuanto a su situación educativa, laboral, contractual y de otra índole; c) La conducta del hostigador debe ser implícita o explícita, la cual afectará en el trabajo de la víctima, así como su rendimiento, generando un ambiente hostil, ofensivo y de intimidación.

Los factores que indican en esta problemática son diversas, ya que unas pueden ser individuales y otras socio culturales, lo que hace aumentar el riesgo de quien es hostigado: respecto a los **factores individuales**, podemos decir que es el hostigador quien a persona machista observa los patrones característicos de alguien que trasgrede a las mujeres a través de conductas de contenido sexual; en los relacionados al hostigado confluyen patrones de feminidad comunes o tradicionales, impidiendo rechazar estas conductas del hostigador esto a que tiene temor a perder su empleo o sus estudios por el hecho de desconocer sus derechos y contar con una baja autoestima. Sobre los **factores socio culturales**, podemos decir que las relaciones asimétricas de poder que se viene dando entre los hombres y mujeres, así como de la aceptación de que la

mujer debe ser una subordinada de los hombres tanto en ideas y valores ya tolerar la violencia de género, ocurren estos hechos dentro de un entorno cercano a la víctima, quien en vez de ser socorrida le hacen sentir culpable de lo que suceda y ocasionan que estos hechos no sean denunciados; esto quizás al escaso conocimiento de la víctima de sus derechos y por temor a que sea reprochada por la sociedad, haciendo que se quede callada y soporte este tipo de conductas.

Las consecuencias del Hostigamiento Sexual son diversas, pero estas podemos describirlas a continuación:

Con respecto a los **efectos individuales del Hostigamiento Sexual**, estas pueden ser: **Salud tanto física como psicología**, respecto a las *físicas* se da tensión muscular, alergias y dolor de cabeza, en lo *psicológico* tenemos la depresión, ansiedad, agresividad, insomnio, angustia y baja autoestima; en referente a los efectos **Familiares tenemos la Calidad de Vida** cuyo efecto principal es la pérdida de la calidad de vida al perder el trabajo; las relaciones interpersonales se da la irritabilidad ante situaciones familiares, mala comunicación con los familiares y generación de miedo al callar por los hechos sufridos.

En los **efectos Laborales** tenemos en el ámbito Personal el cual se manifiesta una baja productividad en el trabajo, discriminación social y baja calidad laboral; en lo **Económico** tenemos la pérdida de la seguridad social y disminución de la calidad de vida; con respecto a los efectos legales ocurre una afectación a los derechos del trabajador, en donde se vulnera sus derechos humanos, laborales y personales.

En otras naciones este tipo de acto es conocida como faltamiento, acoso sexual, chantaje sexual o intimidación no bienvenida; en nuestro país lo han denominado Hostigamiento Sexual, la cual es regulada y se sanciona este tipo de conductas tanto las que se realicen en centros privados como públicos, sea cual sea el régimen laboral, dentro de los institutos militares o policiales y los de carácter educativo, es de importante resaltar que un estudio realizado por Balta (2005) determinó que el hostigamiento sexual es un fenómeno relacionado al temor y al silencio, ya que viene a ser una amenaza solapada relacionado a la estabilidad de no perder el empleo y a la reputación de las mujeres que han sido

víctimas de hostigamiento sexual, ya que se utiliza como un mecanismo de intimidación y control en donde se mantiene la condición social de subordinación del hostigado, perturbando su capacidad para poder trabajar o ganarse la vida.

En el Marco Internacional, las Naciones Unidas ha emitido instrumentos de protección ante este tipo de acto que va en contra de la dignidad y derechos fundamentales de la persona, siendo estos instrumentos: La Declaración de los Derechos Humanos, La Convención sobre la Eliminación de todas Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en su recomendación N° 19, La Convención de Belem do Para (para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres), el Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación, estos instrumentos internacionales busca frenar la afectación de la dignidad de las personas que son víctimas de estos actos, así como sean discriminadas o excluidas en la participación de los ámbitos públicos.

En nuestro país, la Constitución Política en su artículo 1° establece la importancia de la defensa de la persona y el respeto de su dignidad, teniendo este un fin supremo, asimismo establece que todos los ciudadanos tenemos ciertos derechos importantes como es la de proteger nuestra integridad sea esta física, psicológica, moral; así como a nuestro libre desarrollo, tenemos además reconocido el derecho a trabajar, el cual viene a ser un pilar del bienestar social, todo ellos respetando en primer lugar los principios fundamentales, esto sin sufrir discriminación, así como a la irrenunciabilidad de algún derecho que están en la constitución, y que estos derechos sean interpretados a favor de un trabajador, es decir la Constitución Política de nuestro Estado se encarga de proporcionar los fundamentos para las políticas de género que se incluyen los mecanismos de protección y garantía ante un caso de hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual es definido según el artículo 1° de la Ley 27942 como una conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, los que no son deseados y son rechazados por la persona que la sufre, la cual afecta su dignidad. También podríamos

agregar que esta afecta los derechos fundamentales de la persona que la sufre, en donde no se distingue sexo alguno, ocurriendo en las relaciones de autoridad o dependencia, o en jerarquías; en nuestro país se regula en diversos ámbitos siendo uno de ellos en el campo educativo.

Podemos decir que es una conducta impuesta, no deseada de contenido sexual, que se da dentro de la relación laboral en una desigualdad de poder derivado de la posibilidad de dar beneficios e imponer privaciones a la víctima; considerado como una forma de violencia hacia la mujer o en pocos casos se da en los hombres la que genera una perturbación negativa de la víctima en su centro de trabajo.

Los sujetos participantes en el hostigamiento sexual son: el hostigador, quien es la persona que dirige una conducta de contenido sexual no deseado cuya responsabilidad ha sido determinado y que será sancionada previa denuncia, queja o según el caso por hostigamiento sexual; y el hostigado que es la persona que sufre de hostigamiento de otra persona.

Los sujetos participantes en el hostigamiento sexual son: el hostigador, quien es la persona que dirige una conducta de contenido sexual no deseado cuya responsabilidad ha sido determinado y que será sancionada previa denuncia, queja o según el caso por hostigamiento sexual; y el hostigado que es la persona que sufre de hostigamiento de otra persona.

La incorporación de la Ley 29430, la cual modifica la Ley N° 27942, se encarga de alinear a nuestra nación con la tendencia internacional de ampliar la figura chantaje sexual con el hostigamiento sexual ambiental, estas normas antes mencionadas se encargan de enriquecerse de forma mutua para los fines de prevención y de sanción ante algún caso de hostigamiento entre los sexos.

El hostigamiento sexual típico según la doctrina esta descrita o definida como una conducta o acción física de contenido sexual o sexista, la que no es deseada o rechazada, realizada por una persona que tiene un rango de jerarquía o teniendo una situación superior en contra de otra u otras las que rechazan estas conductas porque consideran que se ve

afectado su dignidad, así como sus derechos fundamentales. (Artículo 4° de la Ley 29430)

Al analizar la Ley 29430, sobre los elementos para que se constituya un acto de hostigamiento sexual, esta se encuentra estipulado en el artículo 5° la cual refiere:

“El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole”

“El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima”

Sobre los elementos que constituyen hostigamiento sexual, dentro de nuestra normatividad se deberán de presentar los siguientes elementos para que se pueda configurar hostigamiento sexual o acoso sexual, siendo estos los siguientes: a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual mediante la víctima accede, mantiene o modifica sobre su situación laboral; b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual los cuales afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral; y c) La conducta del hostigador debe ser explícita o implícita, el cual afecte el trabajo de la víctima, siendo que interfiera en el rendimiento en su centro de trabajo, lo cual crea un ambiente de intimidación, ofensivo u hostil.

Sobre las conductas en donde se puede manifestar estas puede ser las siguiente: Promesa expresa o implícita hacia la víctima de tener un mejor trato en su trabajo a cambio de favores sexuales, al respecto es importante precisas que los casos donde se puede ocurrir este tipo de actos son cuando él o la trabajadora tiene una inestabilidad emocional alta y por lo general se puede dar en caso de los practicantes, el personal que ha sido contratado por plazo fijo y hasta en los que tiene contrato CAS. Otra conducta es cuando las amanezcas a través del cual se exija que la conducta no deseada por la víctima atente contra

su dignidad, sobre esta conducta cabe precisar que la ley tiene un criterio aceptado, dado que se determina la naturaleza acosadora de la conducta de la gente, el hecho de que esta conducta sea o no bienvenida, será un asunto de prueba, ya que en muchos casos cuando entre la víctima y el acosado ha habido una relación amorosa, esta puede ser un poco difícil de probar, por lo que el juzgado deberá de analizar en si todas las circunstancias que rodean el hecho y la actitud de la víctima.

Otro es el empleo de determinados términos que tengan una connotación sexual, como es el caso de realizar proposiciones obscenas, insinuarse, realizar gestos sexuales a través de imágenes o cualquier otro medio, el cual puede ser insoportable, hostil, ofensivo y hasta humillante para la víctima; para muchos doctrinarios resulta un poco difícil definir una conducta con carácter sexual, siendo que estas deben comprender un conjunto de actitudes las cuales denigran o ridiculizan, es intimidatorio o físicamente es abusiva hacia el trabajador según su sexo, como pueden ser los insultos que están relacionado con el género y los comentarios de carácter ofensivo sobre la vestimenta y la apariencia de la persona.

Respecto de los roces, tocamientos, el acercarse con intenciones negativas a la víctima y otro tipo de conductas que tengan una naturaleza sexual que sea no deseada u ofensiva por la víctima, esto está relacionado con el contacto físico que, desde un tocamiento de palmada o pellizco, o de frotarse el cuerpo con otra persona, esto genera hasta una tentativa de violación o una coacción para que tengan relaciones sexuales.

Lo relacionado a las conductas hostiles u ofensivas, podemos decir que el rechazo se genera cuando hay un trato inadecuado y anormal en el desarrollo de las actividades diarias que ocurren en el centro de trabajo, la que es exteriorizada a través de llamadas de atención sin causa alguna, o insultos degradantes. Por otro lado, también es un trato ofensivo u hostil el tratar de aislar socialmente a un trabajador, la de apartar de sus funciones y de menospreciar su trabajo.

El hostigamiento laboral o mobbing es otro tipo de hostigamiento laboral, el cual es una conducta abusiva la cual se realiza de forma sistemática y repetitivo, la cual atenta contra la integridad física y psicológica de un trabajador, siendo conocido como acoso psicológico; el cual puede aparecer en cualquier nivel jerárquico y no distingue sexo, en donde se puede diferenciar de 3 tipos de mobbing: a) Mobbing Ascendentes, el cual lo realizan una o varias personas subordinadas contra una persona que tiene el donde mando en la empresa, generalmente ocurre cuando los trabajadores que están en un rango inferior no aceptan las condiciones del superior, están bajo la dirección del afectado puesto que ellos deseaban ese puesto y no lo han conseguido. Comúnmente se puede desencadenar contra los jefes que son arrogantes con el trato hacia su personal y tiene comportamientos autoritarios hacia su personal que tiene un rango inferior. b) Mobbing Horizontal, el cual un determinado grupo de trabajadores se une como una persona y empiezan actuar como una sola fuerza y tratan de realizar una causa común, el ataque se da por motivos personales o porque una parte del grupo no acepta las pautas impuestas por el afectado. c) Mobbing Descendente, el cual la persona que ejerce el poder lo hace mediante insulsos, acusaciones falsas o desprecios hacia sus subordinados con el fin de seguir manteniendo su grado jerárquico y deshacerse de una persona a través del abandono voluntario si llegar a un despido legal, pues este sería un coste económico para la empresa. (Toyama; 2012)

El mobbing según la doctrina tiene 03 niveles o formas de hostigamiento, las cuales son: Acoso Leve, cuando son situaciones que de algún modo afectan a la víctima y son de contenido sexual como el hacer chistes rojos, pedir de forma reiterada una cita, tener un acercamiento muy excesivo, insinuarse a través de miradas o gestos; Acoso Grave, está asociada a situaciones en la que se produce una interacción verbal de forma directa hacia la mujer con un contenido sexual alto, como el realizar preguntas sobre su vida sexual, hacerle insinuaciones sexuales, pedirle tener intimidad o hacer que rompa su relación amorosa con otro trabajador. Acoso muy Grave, en donde las

situaciones se dan con contacto físico no deseado, como son abrazos y besos, así como rozamientos, presión de tener sexo a como dé lugar, o amenazando con despedirla sino accede.

Sobre un precedente referente al hostigamiento sexual en nuestro país, tenemos la casación N° 3804-2010- Santa, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, en donde nuestra Corte Suprema de Justicia establece los Criterios Jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual, la que resolvió un caso sobre acoso sexual en el trabajo, la litis del caso se basó en comunicaciones de contenido sexual no deseado en contra de otra trabajadora del régimen laboral público; los antecedentes de este caso fueron que al demandado se le halló responsable de actos de hostigamiento sexual y se le impuso sanciones administrativas y laborales, las cuales fueron impugnadas en la vía judicial, siendo favorables para el demandado en la primera y segunda instancia, sin embargo la Universidad Nacional del Santa interpone recurso de Casación considerando que la Sala Laboral había incurrido en una infracción normativa de los artículos 1°, 4° y 5° de la Ley N° 27942.

Del análisis de la Casación se puede determinar 02 divisiones del hostigamiento sexual: a) Hostigamiento Típico o Chantaje Sexual, cuando la persona hostigadora tiene un rango de autoridad sobre su víctima o tiene una ventaja sobre esta; b) Hostigamiento Sexual Ambiental, cuando la persona que hostiga es un compañero de trabajo, el cual crea un clima de humillación en perjuicio de la víctima, sea cual sea su rango. De la misma manera se identifica 03 elementos que constituyen un supuesto de hostigamiento laboral acorde con lo establecido con el artículo 5° de la Ley 27942: 1) La conducta del hostigador debe tener un contenido sexual, la cual incluye llamadas, comunicaciones de tipo verbal o escrito, tocamientos, saludos no deseados, entre otros; 2) La conducta del hostigador debe ser rechazada, siendo esta una conducta que no es permitida por la víctima, quien debe expresar su disconformidad; y 3) La conducta del hostigador debe generar en la víctima una afectación de su trabajo, siendo manifestada

a través de la amenaza de que pierda su empleo, de beneficios, con condiciones humillantes.

La casación en mención como comentario se refiere que el acoso sexual es una lesión a los derechos de la persona, ya que afecta la dignidad y la integridad de esta, por ello la Corte Suprema determina como un precedente vinculante los criterios y requisitos antes mencionados viene a ser necesarios en determinar los supuestos para el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Hay que recalcar que esta sentencia es de carácter obligatorio de aplicación ante un caso similar por los jueces laborales de nuestra nación.

Sobre la actuación del Estado frente a estos casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral privado, este debe de realizar inspecciones de trabajo a solicitud de la víctima, presentando para ello su denuncia en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) o la Dirección de Inspección del Trabajo de las direcciones o gerencias de trabajo en su localidad; quienes inmediatamente de conocido la denuncia deberán de realizar una investigación y sancionar como una infracción muy grave cuando se compruebe actos de hostilidad y hostigamiento sexual, según lo establecido en el artículo 25° del reglamento de la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo.

En el derecho comparado podemos decir que las concepciones jurídicas sobre este tipo de hostigamiento responde a los criterios de clasificación que le otorga cada país, en donde han promulgado leyes especiales para frenarlo, mientras que otros han adoptado una legislación general como es el laboral y otros en el ámbito penal, así tenemos que en Brasil está tipificado en el artículo 216 -A, en donde se impone una sanción de 1 a 2 años a quien cometa acoso sexual; por su parte en Colombia, el artículo 210 - A del Código Penal Colombiano tipifica el delito de acoso sexual el cual sanciona con una pena de 1 a 3 años, por otro lado en Ecuador en el artículo 511 - A se encarga de definir y especificar la pena para quien cometa acoso sexual, cuya pena es de 6 meses a 2 años de prisión.

Para encuadrar el tema y aclarar ciertos conceptos relacionados a la investigación tenemos los siguientes enfoques conceptuales:

Hostigamiento, es una víctima se sienta la conducta de tipo física o verbal reiterativa en donde una persona busca hacer que su víctima se sienta mal y esta pueda renunciar a un trabajo, proyecto, entre otros.

Hostigamiento Sexual, es una conducta de tipo verbal o física en donde autor que la realiza conoce que esta es ofensiva para la víctima y es de naturaleza sexual; siendo está considerada ilícita cuando esta conducta es invocada con una amenaza y la víctima está en condiciones de denunciar la misma porque le ocasiona un perjuicio en su ambiente laboral.

Relación Laboral, es el vínculo que existe entre un trabajador y su empleador, el cual es regulado por una norma y genera obligaciones y derechos para ambas partes.

Hostilidad, es una conducta abusiva y agresiva que reflejarse como una violencia emocional o física por parte de una persona a otra sin motivo alguno.

Mobbing, es otro tipo de hostigamiento laboral, el cual es una conducta abusiva la cual se realiza de forma sistemática y repetitivo, la cual atenta contra la integridad física y psicológica de un trabajador, siendo conocido como acoso psicológico.

Intimidación, es un acto de generar miedo a una persona a través de conductas físicas o verbales, o a través del acoso.

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de investigación

- **Tipo de Investigación:** La presente investigación es básica, a decir de Hernández y Batista (2014) en este tipo de investigaciones no se requiere de alguna experimentación para obtener los resultados, por lo que se utilizó información relacionado al tema de investigación para poder realizar una construcción teórica y obtener resultados.
- **Diseño de Investigación:** La presente investigación es de tipo descriptivo, puesto que solo se analiza y describe la realidad, sin ser está

manipulada, en las investigaciones descriptivas se utiliza para dar respuestas a los objetivos planteados a través de la observación sistemática del objetivo de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista,2014).

El enfoque de investigación es cualitativo porque es aquella donde se estudia la calidad de las actividades, relaciones, asuntos, medios, materiales o instrumentos en una determinada situación o problema. (Hernández, Fernández, & Baptista,2014).

3.2. Categorías, Sub categorías y matriz de categorización

En la construcción y selección de temas, que se efectúan mediante el acopio y estructuración de información, para lo cual se debe diferenciar categorías aprioristas y sub categorías, las primeras que indican un tópico en sí mismas, y las segundas especifican estos tópicos o se desglosan de estos. Las categorías y sub categorías tienen la finalidad de direccionar la recopilación de información. (Herrera, Guevara, & Munster, 2015), así pues, tenemos las siguientes categorías y sub categorías:

La primera categoría es Criterios Jurídicos, es variable de estudio de la presente investigación; Sub categoría a) La razonabilidad, como indicador: Severidad de la conducta hostigadora. Sub categoría b) La proporcionalidad, como indicador: Gravedad de la conducta y valoración de los medios probatorios. Sub categoría c) La reiteración y concurrencia, como indicador: Reiteración de la conducta hostigadora.

Como última categoría se presenta al Hostigamiento Sexual, que es la variable de estudio de la presente investigación, teniendo como Subcategoría a) Efectos individuales, sus indicadores: ámbito laboral, ámbito familiar, ámbito legal y ámbito de la salud. La Subcategoría b) Tratamiento jurídico, sus indicadores: a nivel nacional, derecho comparado y protección del derecho a las personas. Y la última Subcategoría Proponer modificación del artículo 4° de la Ley 27942, su indicador es: Precedente vinculante Casación N° 3804 – 2010.

3.3. Escenario de Estudio

El escenario de estudio de la presente investigación se realizó a nivel Nacional, esto en el marco de las relaciones laborales en donde exista un acto hostil, asimismo, se tiene en cuenta que las normas a estudiadas y a analizar son de carácter nacional y aplicable en todo nuestro territorio.

3.4. Participantes

Los participantes para esta investigación, se tuvo a 10 especialista en Derecho laboral y 3 jueces especializados Laborales de las diversas Cortes de Justicia del Perú.

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

La obtención de datos para Hernández, Fenández, & Baptista(2014) se realiza por medio de distintas técnicas e instrumentos para el acopio de información y su análisis, además de una vinculación confiable y válida, que están destinados a alcanzar los objetivos del investigador. Para los cuales tenemos las siguientes:

Las técnicas usadas fueron Análisis de Documento, en la cual se empleó esta técnica por medio de la búsqueda y consecuente análisis de documentación pertinente y relevante, que se recabada a fin fortalecer nuestra investigación; estas vinculadas con nuestras categorías conceptuales. Asimismo, la entrevista a expertos sobre el tema, debido a su vasta experiencia que poseen y así dar un aporte considerable a la investigación.

Como instrumentos se usó la Guía de Análisis de Documentos, agenciándonos del análisis de la Ley N° 27942, análisis de la casación N° 3804-2010- Santa, jurisprudencia para aclarar nuestro problema. También una entrevista a expertos versados del tema, mediante un cuestionario para obtener información concerniente a nuestra investigación. También una entrevista a nuestros partícipes, que están inmersos en la problemática de la presente investigación.

3.6. Procedimiento

El procedimiento que se realizó para la presente investigación es el siguiente:

Se inició con la identificación de la realidad problemática, la cual está enfocada en los ámbitos internacional, nacional y local. Se realizó la búsqueda de información: antecedentes de investigación, teorías relacionadas al tema e información que involucre las variables de estudio. Se realizó la pregunta de investigación, objetivos, hipótesis y la justificación del proyecto. Se realizó el marco teórico. Se realizó la parte II. Método, donde se describe tipo y diseño de investigación, así como la población y muestra, la operacionalización de la presente investigación, procedimiento, método de análisis, instrumentos y aspectos éticos.

Luego de ello en la ejecución se realizó la aplicación de los instrumentos, esto para poder desarrollar el punto RESULTADOS, los cuales se harán con la interpretación.

Se efectuó la triangulación sobre los datos y resultados recabados, con la finalidad de analizarlos y discutirlos, es decir una suerte de comparación entre los resultados de los instrumentos que se aplicó (entrevistas y análisis de documentos), la doctrina (referida en el marco teórico) y nuestros antecedentes referenciados, todo esto para dar cumplimiento a nuestros objetivos, tanto específicos como el general.

Por último, se realizó las conclusiones y recomendaciones.

3.7. Rigor Científico:

Se cumple con el requerimiento del rigor científico de carácter cualitativo porque obedece a su credibilidad, certeza y validez, que da como resultado una investigación real y efectiva, además de que se efectuó el análisis y estructuración tanto de categorías como subcategorías a investigar. Por otro lado, se cumple con un criterio de credibilidad puesto que el problema planteado se contrasta con una realidad jurídica.

3.8. Método de análisis de datos

Hermenéutico, se empleó este método, pues es una técnica de interpretación de textos, el cual nos ayudara a comprender los textos que analizamos, ya que analizaremos de lo general a lo particular lo referente al material que se utilizara en el marco teórico. (Hernández; 2014)

Interpretación histórica, se empleó este método, pues se analizarán situaciones y hechos partiendo de las experiencias vividas y que han ocurrido, para poder aplicarlas en el presente, teniendo conocimiento de estos sucesos nos prepara para que alguna de ellas no se vuelva a repetir.

Método inductivos- deductivo, estos son métodos de estrategias lógicas, para ello se emplearán premisas para llegar a una conclusión general, así como el uso de los principios generales los que no ayudara a determinar las conclusiones específicas en la producción del conocimiento. (Herrera, Guevara y Munster; 2015)

3.9. Aspectos Éticos

En la presente investigación el investigador se comprometió a respetar la propiedad intelectual, la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos suministrados por la entidad, así como a no revelar la identidad de los individuos que participaron en el estudio, así como a solo tomar los datos consentidos por las personas que se aplique algún instrumento de investigación. Y por último el uso de la guía de productos observables referida por nuestra casa de estudios. Asimismo, se empleó y respetó las normas APA para el respectivo citado, así como la propiedad intelectual, se aplicó los principios éticos y la calidad en la redacción de esta investigación

IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis de Aplicación de la Entrevista

Para este punto se procedió en la aplicación de nuestro instrumento (entrevista) a la muestra especificada (Abogados litigantes), por lo que se procedió a realizar la tabulación de los resultados.

Para dar cumplimiento al **objetivo específico 1: Determinar los Criterios Jurídicos se utilizan para sancionar al empleador que comete actos de hostilidad sexual, equiparables al despido acorde a lo establecido en la Ley 27942**, se muestran las siguientes tablas:

Tabla 01: Respuestas de la pregunta 1 de las entrevistas aplicada a especialistas

Pregunta	Respuestas de los Jueces	Respuestas de Abogados
<p>1. ¿Cree Ud. que una persona que sufre hostigamiento sexual en el ámbito laboral tiene una afectación mayor en el ámbito, familiar, y de Salud?</p>	<p>Juez1</p> <p>El hostigamiento sexual es una figura que hace que la persona se vea afectada de forma total, teniendo una afectación en todo esos ámbitos de la persona e incluso se podría decir que en más ámbitos, como el social o cultural.</p>	<p>Abogado 01</p> <p>El hostigamiento sexual es un mal que se da en las relaciones laborales por lo general en donde hay una jerarquía, siendo afectados mayormente las mujeres, afectando de forma íntegra a la persona en el ámbito familiar, laboral, de salud y social.</p>
	<p>Juez 2</p> <p>Considera que el hostigamiento sexual es una figura que afecta el honor de la personas, el cual se encuentra por lo general en las relaciones laborales de trabajo.</p>	<p>Abogado 02</p> <p>El hostigamiento sexual es un figura jurídica que se encuentra regulada en nuestra legislación y sanciona al empleador que comete este tipo de actos.</p>
		<p>Abogado03</p> <p>El hostigamiento sexual afecta mayormente las mujeres, se da en la relación laboral y es realizada por los empleadores o jefes inmediatos.</p>
		<p>Abogado 04</p> <p>El hostigamiento sexual es un problema el cual genera daño y afectación al trabajador que la vive</p>

Juez 3

Es un problema que sufren los trabajadores dentro de la relación laboral, puesto que afecta a la persona por tales actos se ve en la posibilidad de permitir estos actos para no perder su trabajo.

Abogado 05

El hostigamiento sexual un problema que ocurre en el trabajo, que daña la integridad de las mujeres

Abogado 06

El hostigamiento sexual un problema que ocurre en las relaciones laborales donde hay un daño a la integridad de las mujeres

Abogado 07

El hostigamiento sexual es sufrido por hombres y mujeres, el cual le s genera un daño y violación de sus derechos

Abogado 08

El hostigamiento sexual es un daño que se da las personas que la sufren, pues estas deben de aguantar para no ser despedidas, pese a que se le vulnera muchos derechos.

Abogado 09

El hostigamiento sexual un problema que ocurre en el trabajo, que daña la integridad de las mujeres y se ven en la obligación de callar para no ser despedidas

Abogado 10

El hostigamiento sexual es un problema que ocurre en las relaciones laborales siendo afectados mayormente las mujeres quien no denuncia por temor a ser despedidas

Fuente: Entrevista realizada por la autora

Tabla 02: Análisis de la Pregunta 01

	SIMILITUD	DIFERENCIA	CONCLUSIÓN
Fuente:	El hostigamiento sexual es una figura que hace que la persona se vea afectada de forma total, teniendo una afectación en todo los ámbitos de la persona, se da en una relación de trabajo, la sufren mayormente las mujeres y la victima tiene que callar para no perder su trabajo	El hostigamiento sexual es una figura que hace que la persona se vea afectada de forma total, teniendo una afectación mayormente en el ámbito social o cultural.	El hostigamiento sexual es una figura que hace que la persona se vea afectada de forma total, teniendo una afectación en todo los ámbitos de la persona, se da en una relación de trabajo, la sufren mayormente las mujeres y la victima tiene que callar para no perder su trabajo
Elaboración Propia			

Tabla 03: Respuestas de la pregunta 2 de las entrevistas aplicada a especialistas

Pregunta	Respuestas de los Jueces	Respuestas de Abogados
<p>2. ¿Cómo Ud. los aplicaría de criterios de proporcionalidad y razonabilidad ante un caso de hostigamiento sexual frente a la conducta del empleador frente al afectado?</p>	<p>Juez 01</p> <p>Los criterios de proporcionalidad y razonabilidad se aplican según el análisis del caso que se tiene, analizando primero si una medida, una orden o una conducta se apega o no a las exigencias del valor justicia, y, por razonabilidad se exige que la medida restrictiva se justifique en la necesidad de preservar, proteger o promover un fin constitucionalmente valioso</p>	<p>Abogado 01</p> <p>Los magistrados de los juzgados laborales aplican estos principios en base a la práctica y experiencia, y ante un caso de hostigamiento sexual deben ser severos con quien realiza la conducta</p>
	<p>Juez 0 2</p> <p>Los criterios de proporcionalidad y razonabilidad se aplican analizando si una medida, una orden o una conducta se apega o no a las exigencias del valor justicia, y es que el mencionado principio encarna una idea elemental de justicia y, por razonabilidad se exige que la medida</p>	<p>Abogado 02</p> <p>Los magistrados de los juzgados laborales aplican estos principios en base a la práctica y experiencia, y se justifique en la necesidad de preservar, proteger a la agraviada, analizando además si merece esta una indemnización o reposición ante el despido arbitrario que sufra.</p>
	<p>Abogado 03</p>	

restrictiva se justifique en la necesidad de preservar, proteger o promover un fin constitucionalmente valioso

Los magistrados de los juzgados laborales aplican estos principios en base a la práctica y experiencia, y ante un caso de hostigamiento sexual deben ser severos con quien realiza la conducta (por lo general es el empleador) protegiendo la integridad de la víctima.

Abogado 04

Los magistrados de los juzgados laborales aplican estos principios en base a la normatividad vigente y que la regula, imponiendo en su sentencia una indemnización o reposición ante el despido arbitrario que sufra.

Juez 3

Los criterios de proporcionalidad y razonabilidad son criterios aplicados al caso en concreto analizando si una medida, una orden o una conducta se apega o no a las exigencias del valor justicia, exigiéndose que la medida restrictiva se justifique en la necesidad de preservar, proteger o promover un fin constitucionalmente valioso

Abogado 05

Principios que sirven para que los jueces se encarguen de imponer sanciones a los que cometen este tipo de actos contra el trabajador

Abogado 06

Los magistrados de los juzgados laborales aplican estos principios en base a la práctica y experiencia, y ante un caso de hostigamiento sexual deben ser severos con quien realiza la conducta (por lo general es el empleador) protegiendo la integridad de la víctima.

Abogado 07

Estos principios sirven para que el juez sancione al empleador que comete este tipo de actos, así como de imponer una multa o la reposición de la agraviada

Abogado 08

.Principios aplicados según el criterio de cada magistrado, quien siempre va a favorecer a la víctima, protegiendo y reponiendo el derecho vulnerado

Abogado 09

Los magistrados de los juzgados laborales aplican estos principios en base a la práctica y experiencia, imponiendo según el caso una indemnización o reposición ante el despido arbitrario que sufra.

Abogado 10

Los magistrados de los juzgados laborales ante este tipo de casos buscan proteger a la agraviada, analizando además si merece esta una indemnización o reposición ante el despido arbitrario que sufra.

Fuente: Entrevista realizada por la autora

Tabla 04: Resultados de la Pregunta 02

SIMILITUD	DIFERENCIA	CONCLUSIÓN
<p>Los criterios de proporcionalidad y razonabilidad se aplican según el análisis del caso que se tiene, analizando primero si una medida, una orden o una conducta se apega o no a las exigencias del valor justicia, y es que el mencionado principio encarna una idea elemental de justicia material al proscribir toda injerencia inútil, innecesaria o desproporcionada en un derecho constitucional; y, por razonabilidad se exige que la medida restrictiva se</p>	<p>Los magistrados de los juzgados laborales aplican estos principios en base a la práctica y experiencia, y ante un caso de hostigamiento sexual deben ser severos con quien realiza la conducta (por lo general es el empleador) que se justifique en la necesidad de preservar, proteger a la agraviada, analizando además si merece esta una indemnización o reposición ante el despido arbitrario que sufra.</p>	<p>Los criterios de proporcionalidad y razonabilidad se aplican según el análisis del caso que se tiene, analizando primero si una medida, una orden o una conducta se apega o no a las exigencias del valor justicia, y es que el mencionado principio encarna una idea elemental de justicia material al proscribir toda injerencia inútil, innecesaria o desproporcionada en un</p>

justifique en la necesidad de preservar, proteger o promover un fin constitucionalmente valioso

derecho constitucional; y, por razonabilidad se exige que la medida restrictiva se justifique en la necesidad de preservar, proteger o promover un fin constitucionalmente valioso

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 05: Respuestas de la pregunta 3 de las entrevistas aplicada a especialistas

Pregunta	Respuestas de los Jueces	Respuestas de Abogados
<p>3. ¿Cuál sería el criterio que Ud. Utilizaría frente a la reiteración y concurrencia en un caso de hostigamiento sexual en relación a la víctima y victimario?</p>	<p>Juez01 Los criterios que los magistrados son según el caso específico, respetando los derechos fundamentales de la agraviada en especial su dignidad y protección de esta, así como le corresponde recibir alguna indemnización por el daño ocasionado o si se repone el derecho afectado</p>	<p>Abogado 01 Los magistrados de los juzgados para utilizar un criterio en un determinado caso deben de evaluar y por ende aplicar los criterios que están establecidos por la ley.</p>
	<p>Juez 02 Los criterios que los magistrados utilizarían ante la reiteración y concurrencia de un caso de hostigamiento sexual en relación a la víctima y victimario son los que se encuentra especificados en la Ley N° 27942</p>	<p>Abogado 02 Los magistrados de los juzgados para utilizar un criterio en un determinado caso deben de evaluar y por ende aplicar los criterios que están establecidos por la ley o por su experiencia.</p>
	<p>Abogado 03 Los magistrados de los juzgados para utilizar un criterio en un determinado caso deben de evaluar y por ende aplicar los criterios que están establecidos por la ley 27942 y los hechos que plasman en las demandas.</p>	

Juez 03

Los criterios que los magistrados utilizarían ante la reiteración y concurrencia de un caso de hostigamiento sexual en relación a la víctima y victimario son según el caso específico, respetando los derechos fundamentales de la agraviada en especial su dignidad y protección de esta.

Abogado 04

Los criterios que los magistrados utilizarían ante la reiteración y concurrencia de un caso de hostigamiento sexual se encuentra especificados en la Ley N° 27942

Abogado 05

Los criterios que los magistrados utilizarían ante la reiteración y concurrencia de un caso de hostigamiento sexual se encuentra especificados en la Ley N° 27942

Abogado 06

Los criterios que los magistrados utilizarían ante la reiteración y concurrencia de un caso de hostigamiento sexual se encuentra especificados en la Ley N° 27942 y estos se aplican según el caso en concreto.

Abogado 07

Los criterios que los magistrados utilizarían ante la reiteración y concurrencia de un caso de hostigamiento sexual se encuentra especificados en la Ley N° 27942

Abogado 08

Los criterios que los magistrados utilizarían se encuentra especificados en la Ley N° 27942.

Abogado 09

Los criterios que los magistrados utilizarían se encuentra especificados en la Ley N° 27942.

Abogado 10

Dependiendo del caso corresponde aplicar los criterios establecidos por la ley 27942, así como de recibir alguna indemnización por el daño ocasionado o si se repone el derecho afectado

Fuente: Entrevista realizada por la autora

Tabla 06: Resultados de la Pregunta 03

SIMILITUD	DIFERENCIA	CONCLUSIÓN
<p>Los criterios que los magistrados utilizarían ante la reiteración y concurrencia de un caso de hostigamiento sexual en relación a la víctima y victimario son según el caso específico, respetando los derechos fundamentales de la agraviada en especial su dignidad y protección de esta.</p>	<p>Los magistrados de los juzgados para utilizar un criterio en un determinado caso deben de evaluar y por ende aplicar vida. Los criterios que están establecidos por la ley o por su experiencia, respetando los derechos fundamentales de la persona afectada y obviamente darle protección ante la situación vivida</p>	<p>Los criterios que los magistrados utilizarían ante la reiteración y concurrencia de un caso de hostigamiento sexual en relación a la víctima y victimario son según el caso específico, respetando los derechos fundamentales de la agraviada en especial su dignidad y protección de esta.</p> <p>Dependiendo del caso corresponde recibir alguna indemnización por el daño ocasionado o si se repone el derecho afectado</p>

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 07: Respuestas de la pregunta 4 de las entrevistas aplicada a especialistas

Pregunta	Respuestas de los Jueces	Respuestas de Abogados
<p>4. ¿Considera Ud. que se pueden incorporar nuevos criterios para una mejor solución del hostigamiento sexual laboral en nuestro país?</p>	<p>Juez1 El derecho es un ciencia innovadora y por ende esta siempre a nuevos cambios e incorporaciones, las cuales deben ser útiles para la solución de algún conflicto o caso particular, incluso este puede ser un precedente vinculante y de obligatoria aplicación por parte de los magistrados</p>	<p>Abogado 01 Si se deben incorporar si el juez lo decide, ya que el derecho es cambiante y se aplica siempre para proteger los intereses de las partes</p>
	<p>Juez 2 El derecho es un ciencia innovadora y por ende esta siempre a nuevos cambios e incorporaciones, las cuales deben ser útiles para la solución de algún conflicto o caso particular, incluso este puede ser un precedente vinculante y de obligatoria aplicación por parte de los magistrados ante un caso similar dentro de la experiencia que tenemos</p>	<p>Abogado 02 Si hay criterios que son vinculantes se deben incorporar</p>
	<p>Juez 3 Si se pueden aplicar, puesto que el derecho es una ciencia que es cambiante y por consiguiente, se debe</p>	<p>Abogado 03 Dentro de nuestra legislación aún existen vacíos, por lo que es necesario incorporara nuevos criterios si lo hay.</p>
		<p>Abogado 04 Si, y estos están a la mano y es el juez quien debe hacerlo</p>
		<p>Abogado 05 Para muchos casos no se pueden incorporar si estos no son invocados</p>
		<p>Abogado 06</p>

de incorporar estos criterios, los cuales servirán para poder otorgar justicia.

Es la labor del juez de informar a las partes que puede incorporar criterios nuevos para la solución de un caso en concreto

Abogado 07

De ser el caso, claro que se deben incorporar para la solución del caso en concreto

Abogado 08

Se incorporan, si estos han sido invocados o son para poder solucionar el caso en concreto

Abogado 09

Es obligación del juez de incorporarlos para la solución del caso.

Abogado 10

Se incorporan, si estos han sido invocados o son para poder solucionar el caso en concreto

Fuente: Entrevista realizada por la autora

Tabla 08: Resultados de la Pregunta 04

SIMILITUD	DIFERENCIA	CONCLUSIÓN
<p>El derecho es un ciencia innovadora y por ende esta siempre a nuevos cambios e incorporaciones, las cuales deben ser útiles para la solución de algún conflicto o caso particular, incluso este puede ser un precedente vinculante y de obligatoria aplicación por parte de los magistrados</p>	<p>Para muchos casos no se pueden incorporar si estos no son invocados</p>	<p>El derecho es un ciencia innovadora y por ende esta siempre a nuevos cambios e incorporaciones, las cuales deben ser útiles para la solución de algún conflicto o caso particular, incluso este puede ser un precedente vinculante y de obligatoria aplicación por parte de los magistrados ante un caso similar</p>

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 09: Respuestas de la pregunta 5 de las entrevistas aplicada a especialistas

Pregunta	Respuestas de los Jueces	Respuestas de Abogados
5. ¿Qué criterios adicionalaría Ud. que la Ley 27942 para sancionar al empleador que cometa o consienta actos de hostigamiento sexual?	Juez01 Se deben de incorporar los criterios que se ha determinado en la Casación N° 3804-2010 – Santa, puesto que establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual, el acoso sexual	Abogado 01 Se deben de incorporar los criterios que se ha determinado en la Casación N° 3804-2010 – Santa
	Juez 02 Se deben de incorporar los criterios que se ha determinado en la Casación N° 3804-2010 – Santa, este protege la dignidad y la integridad de esta, por ello la Corte Suprema determina como un precedente vinculante los criterios y requisitos antes mencionados viene a ser necesarios en determinar los supuestos para el hostigamiento sexual en el ámbito laboral	Abogado 02 Se deben de incorporar los criterios que se ha determinado en la Casación N° 3804-2010 – Santa
		Abogado 03 Se deben de incorporar los criterios que se ha determinado en la Casación N° 3804-2010 – Santa
		Abogado 04 Se deben de incorporar los criterios que se ha determinado en la Casación N° 3804-2010 – Santa
		Abogado 05

Se deben de incorporar los criterios que se ha determinado en la Casación N° 3804-2010 – Santa, puesto que establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual, el acoso sexual es una lesión a los derechos de la persona, ya que afecta la dignidad y la integridad de esta, por ello la Corte Suprema determina como un precedente vinculante los criterios y requisitos antes mencionados viene a ser necesarios en determinar los supuestos para el hostigamiento sexual en el ámbito laboral

Se deben de incorporar los criterios que se ha determinado en la Casación N° 3804-2010 – Santa

Abogado 06

Se deben de incorporar los criterios que se ha determinado en la Casación N° 3804-2010 – Santa

Abogado 07

Se deben de incorporar los criterios que se ha determinado en la Casación N° 3804-2010 – Santa

Abogado 08

Se deben de incorporar los criterios que se ha determinado en la Casación N° 3804-2010 – Santa

Abogado 09

Se deben de incorporar los criterios que se ha determinado en la Casación N° 3804-2010 – Santa

Abogado 10

Se deben de incorporar los criterios que se ha determinado en la Casación N° 3804-2010 – Santa

Fuente: Entrevista realizada por la autora

Tabla 10: Resultados de la Pregunta 05

SIMILITUD	DIFERENCIA	CONCLUSIÓN
<p>Se deben de incorporar los criterios que se ha determinado en la Casación N° 3804-2010 – Santa</p>	<p>Los entrevistados no tiene posiciones distintas a la de Se deben de incorporar los criterios que se ha determinado en la Casación N° 3804-2010 – Santa</p>	<p>Se deben de incorporar los criterios que se ha determinado en la Casación N° 3804-2010 – Santa, puesto que establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual, el acoso sexual es una lesión a los derechos de la persona, ya que afecta la dignidad y la integridad de esta, por ello la Corte Suprema determina como un precedente vinculante los criterios y requisitos antes mencionados viene a ser necesarios en determinar los supuestos para el hostigamiento sexual en el ámbito laboral</p>

Fuente: Elaboración Propia

Para dar cumplimiento al **objetivo específico 2: Analizar el tratamiento normativo del hostigamiento sexual en el derecho comparado y nacional**, se muestran las siguientes tablas:

Tabla 11: Respuestas de la pregunta 6 de las entrevistas aplicada a especialistas

Pregunta	Respuestas de los Jueces	Respuestas de Abogados
6. ¿Conoce Ud. cuál es el tratamiento normativo que se da en nuestro país?	<p>Juez 01</p> <p>Dentro de nuestro ordenamiento jurídico tenemos diversas normas que se encargan del tratamiento normativo contra el hostigamiento sexual, siendo la principal la Constitución Política del Perú, Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el artículo 35° del Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.</p>	<p>Abogado 01</p> <p>nuestra Constitución Política, la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el artículo 35° del Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.</p>
	<p>Juez 02</p>	<p>Abogado 02</p>

Tenemos: La Constitución Política del Perú, Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el artículo 35° del Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

nuestra Constitución Política, la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el artículo 35° del Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Abogado 03

nuestra Constitución Política, la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el artículo 35° del Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Abogado 04

nuestra Constitución Política, la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el artículo 35° del Texto Único Ordenado del D. LEG. N°

728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Juez 3

Tenemos: La Constitución Política del Perú, Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el artículo 35° del Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Abogado 05

nuestra Constitución Política, la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el artículo 35° del Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Abogado 06

nuestra Constitución Política, la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el artículo 35° del Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N°

27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Abogado 07

nuestra Constitución Política, la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el artículo 35° del Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Abogado 08

nuestra Constitución Política, la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el artículo 35° del Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Abogado 09

nuestra Constitución Política, la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el artículo 35° del Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Abogado 10

nuestra Constitución Política, la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el artículo 35° del Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Fuente: Entrevista realizada por la autora

Tabla 12: Resultados de la Pregunta 06

SIMILITUD	DIFERENCIA	CONCLUSIÓN
<p>Los entrevistados concuerdan que las normas referidas al tema de investigación son: nuestra Constitución Política, la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el artículo 35° del Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.</p>	<p>En la presente pregunta los entrevistados concuerdan sus respuestas</p>	<p>son: nuestra Constitución Política, la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el artículo 35° del Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.</p>

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 13: Respuestas de la pregunta 7 de las entrevistas aplicada a especialistas

Pregunta	Respuestas de los Jueces	Respuestas de Abogados
7. ¿Conoce sobre el tratamiento normativo internacional referente al hostigamiento sexual, y cuál de ellos se podrían incorporar?	Juez01 Tenemos la Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación(empleo y ocupación), la Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores	Abogado 01 Tenemos la Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación(empleo y ocupación), la Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores
	Juez 02 Tenemos la Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación(empleo y ocupación), la Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores	Abogado 02 Tenemos la Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación(empleo y ocupación).
		Abogado 03 Tenemos la Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación(empleo y ocupación).
		Abogado 04 . Tenemos la Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la

discriminación(empleo y ocupación), la Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores

Juez 03

Tenemos la Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación(empleo y ocupación), la Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores

Abogado 05

Tenemos la Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación(empleo y ocupación).

Abogado 06

Tenemos la Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación(empleo y ocupación).

Abogado 07

Tenemos la Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación(empleo y ocupación).

Abogado 08

Tenemos la Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación(empleo y ocupación), la Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo,

Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores

Abogado 09

Tenemos la Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación(empleo y ocupación).

Abogado 10

Tenemos la Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación(empleo y ocupación), la Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores

Fuente: Entrevista realizada por la autora

Tabla 14: Resultados de la Pregunta 07

SIMILITUD	DIFERENCIA	CONCLUSIÓN
<p>Tenemos la Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Perú con fecha 10 de agosto de 1970. - Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores</p>	<p>Sobre esta respuesta no todos los entrevistados dieron una respuesta siendo que la mayoría de ellos especificaron que en el ámbito internacional tenemos los convenios de la OIT como es el 111 y 155</p>	<p>Tenemos la Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Perú con fecha 10 de agosto de 1970. - Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores</p>

Fuente: Elaboración Propia

Para dar cumplimiento al **objetivo específico 3: Proponer la modificación del Artículo 4 de la Ley 27942 en base a lo dispuesto por la Corte suprema de la República en el Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa**, se muestran las siguientes tablas:

Tabla 15: Respuestas de la pregunta 8 de las entrevistas aplicada a especialistas

Pregunta	Respuestas de los Jueces	Respuestas de Abogados
8. Considera Ud. ¿qué se debe modificar la Ley 27942 en base a lo dispuesto por la Corte suprema de la República en el Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa?	Juez01 Consideran que según las circunstancias que se den, y ante los cambios que se pueden dar, se debería de modificar según lo establecido en la Casación N° 3804-2010 – Santa que es un precedente vinculante pues establece los criterios	Abogado 01 Si se debe de modificar la ley y establecerla acorde al Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa, puesto que establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual
	Juez 02 Consideran que según las circunstancias que se den, y ante los cambios que se pueden dar, se debería de modificar según lo establecido en la Casación N° 3804-2010 – Santa que es un precedente vinculante pues establece los criterios	Abogado 02 se debe de modificar la ley y establecerla acorde al Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa, puesto que establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual
		Abogado 03 se debe de modificar la ley y establecerla acorde al Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 –

Santa, puesto que establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual

Abogado 04

se debe de modificar la ley y establecerla acorde al Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa, puesto que establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual

Juez 03

Consideran que según las circunstancias que se den, y ante los cambios que se pueden dar, se debería de modificar según lo establecido en la Casación N° 3804-2010 – Santa que es un precedente vinculante pues establece los criterios

Abogado 05

se debe de modificar la ley y establecerla acorde al Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa, puesto que establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual

Abogado 06

se debe de modificar la ley y establecerla acorde al Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa, puesto que establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual

Abogado 07

se debe de modificar la ley y establecerla acorde al Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa, puesto que establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual

Abogado 08

se debe de modificar la ley y establecerla acorde al Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa, puesto que establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual

Abogado 09

se debe de modificar la ley y establecerla acorde al Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa, puesto que establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual

Abogado 10

se debe de modificar la ley y establecerla acorde al Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 –

Santa, puesto que establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual

Fuente: Entrevista realizada por la autora

Tabla 16: Resultados de la Pregunta 08

SIMILITUD	DIFERENCIA	CONCLUSIÓN
<p>Si se debe de modificar la ley y establecerla acorde al Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa, puesto que establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual</p>	<p>Para los jueces entrevistados consideran que según las circunstancias que se den, y ante los cambios que se pueden dar, se debería de modificar según lo establecido en la Casación N° 3804-2010 – Santa que es un precedente vinculante pues establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual</p>	<p>Modificar la ley y establecerla acorde al Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa, puesto que establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual</p>

Fuente: Elaboración Propia

4.2. Análisis Ley N° 27942

Al analizar la presente norma tenemos que esta ha sido creada para definir el hostigamiento sexual típico, así como para prevenir y sancionarlo cuando ocurre dentro de las relaciones laborales o de dependencia y de jerarquía (empleador - empleado) dentro de dicha norma se hace una definición de lo que es el hostigamiento sexual la que se puede decir es una conducta física o verbal que por lo general es de carácter sexual y no deseada por quien la recibe.

Los ámbitos de aplicación de esta norma ocurre en las instituciones educativas, sean estas nacionales o particulares y policiales o de carácter militar, así como en cualquier centro de trabajo sea este un público o privado; teniendo como elementos constitutivos a) Someter a actos de hostigamiento sexual que modifiquen su situación laboral y b) Rechazar el hostigamiento sexual el cual puede ocasionar una afectación a la víctima en cuanto a su situación en que se encuentre; asimismo las manifestaciones que especifica la ley son la de una promesa implícita de un trato preferente así como de beneficios, amenazas para que la víctima acceda a sus actos los cuales agraven su dignidad, el utilizar términos de naturaleza sexual, acercamientos o roces corporales los cuales son ofensivos y por último el trato hostil por el rechazo de estas conductas.

Con respecto a la sanción, la sujeto que incida en este tipo de actos necesariamente tiene que ser alguien que esté en superioridad en la relación laboral deberá de pagar una indemnización por los actos de hostilidad, así como el cese de las mismas; sino incurre en adoptar actos que prevengan o cese estos actos será sancionado de forma muy grave.

4.3. Análisis de la Casación N° 3804-2010- Santa

Esta casación define al hostigamiento sexual como una acción que lesiona los derechos de la víctima entre los que se encuentra el de la dignidad y su integridad, dividiendo el hostigamiento en típico donde hay un rango de jerarquía entre el hostigador y víctima; y ambiental cuando el que hostiga es un compañero de trabajo crea un clima de humillación sobre su víctima.

Esta casación considera 03 elementos que constituyen un supuesto acto de hostigamiento teniendo primero 1) La conducta de la persona hostigadora será de contenido sexual, después como segundo 2) La conducta del hostigador debe ser rechazada, siendo esta una conducta que no es permitida por la víctima, quien debe expresar su disconformidad y como tercero 3) La conducta del hostigador debe generar en la víctima una afectación de su trabajo, siendo manifestada a través de la amenaza de que pierda su empleo, de beneficios, con condiciones humillantes.

La casación en mención como comentario se refiere que el acoso sexual es una lesión a los derechos de la persona, ya que afecta la dignidad y la integridad de esta, por ello la Corte Suprema determina como un precedente vinculante los criterios y requisitos antes mencionados viene a ser necesarios en determinar los supuestos para el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Hay que recalcar que esta sentencia es de carácter obligatorio de aplicación ante un caso similar por los jueces laborales de nuestra nación.

En otras naciones este tipo de acto es conocida como falta miento, acoso sexual, chantaje sexual o intimidación no bienvenida; en nuestro país lo han denominado Hostigamiento sexual, la cual es regulada y se sanciona este tipo de conductas tanto las que se realicen en centros privados como públicos, sea cual sea el régimen laboral, dentro de los institutos militares o policiales y los de carácter educativo, es de importante resaltar que un estudio realizado por Balta (2005) determinó que el hostigamiento sexual es un fenómeno relacionado al temor y al silencio, ya que viene a ser una amenaza solapada relacionado a la estabilidad de no perder el empleo y a la reputación de las mujeres que han sido víctimas de hostigamiento sexual, ya que se utiliza como un mecanismo de intimidación y control en donde se mantiene la condición social de subordinación del hostigado, perturbando su capacidad para poder trabajar o ganarse la vida.

En nuestro país, el hostigamiento sexual se produce en las relaciones de dependencia o autoridad, y puede ser entendida como una conducta física o verbal de forma reiterada, de naturaleza sexual que no es deseada, que afectan los derechos reconocidos de toda persona y en especial su dignidad, no distingue sexo, y es una forma de discriminación o violencia, pues hay una superioridad del agresor con su víctima, las personas que son víctimas de este tipo de hostigamiento, se puede decir que tiene situaciones de humillación, dolorosas, así como son intimidadas, siendo que en ocasiones no se han dado cuenta de dicha trasgresión, ello ha ocasionado a que sientan violencia laboral, las cuales pueden afectar no solo a las personas adultas, sino también los menores de edad tanto del sector público o privado, así como a las personas que asistente a las instituciones educativas o las instituciones castrenses; evidenciándose que este tipo de hostigamiento se ejerce en especial contra la mujer; quienes están expuestas a situaciones de abuso de poder por parte del agresor, lo que de algún modo impide una buena convivencia, perdiéndose el respeto y los buenos valores en la relación laboral, que de algún modo también pueden catalogarse como violencia de género, ya que manifiestan relaciones asimétricas de poder.

La importancia de tener normas dentro de nuestra legislación las que se encarguen de proteger la integridad de las personas que sufren hostigamiento sexual, para ello ha promulgado normas para garantizar por la integridad física, laboral e integral de la persona, siendo una estas normas la Ley N° 27942, así como el Reglamento N° 010-2003-MIMDES, así como de resolver cada caso conforme a la situación que se presenta hace que dentro de nuestra legislación se agreguen más mecanismos alternativos de solución, los cuales servirán a los jueces en aplicar

De los resultados obtenidos a través de la aplicación de entrevista (tabla 2) podemos apreciar que los entrevistados tiene un similitud en sus respuestas, ya que coinciden que dentro de nuestra legislación hay mecanismos de solución ante un caso de hostigamiento sexual, analizando el objetivo general se concluye que: El hostigamiento sexual es una figura que hace que la persona se vea afectada de forma total, teniendo una afectación en todo los ámbitos de la persona, se da en una relación de trabajo, la sufren mayormente las mujeres y la víctima tiene que callar para no perder su trabajo; los resultados mostrados en tabla 3 indica que los criterios de proporcionalidad y razonabilidad se aplican según el análisis del caso que se tiene, analizando primero si una medida, una orden o una conducta se apega o no a las exigencias del valor justicia, y es que el mencionado principio encarna una idea elemental de justicia material al proscribir toda injerencia inútil, innecesaria o desproporcionada en un derecho constitucional; y, por razonabilidad se exige que la medida restrictiva se justifique en la necesidad de preservar, proteger o promover un fin constitucionalmente valioso.

En la Tabla 05 indica que los criterios que los magistrados utilizarían ante la reiteración y concurrencia de un caso de hostigamiento sexual en relación a la víctima y victimario son según el caso específico, respetando los derechos fundamentales de la agraviada en especial su dignidad y protección de esta. Dependiendo del caso corresponde recibir alguna indemnización por el daño ocasionado o si se repone el derecho afectado; en la Tabla 7 nos indica que el derecho es un ciencia innovadora y por ende esta siempre a nuevos cambios e incorporaciones, las cuales deben

ser útiles para la solución de algún conflicto o caso particular, incluso este puede ser un precedente vinculante y de obligatoria aplicación por parte de los magistrados ante un caso similar; en la Tabla 9 indica que se deben de incorporar los criterios que se ha determinado en la Casación N° 3804-2010 – Santa, puesto que establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual, el acoso sexual es una lesión a los derechos de la persona, ya que afecta la dignidad y la integridad de esta, por ello la Corte Suprema determina como un precedente vinculante los criterios y requisitos antes mencionados viene a ser necesarios en determinar los supuestos para el hostigamiento sexual en el ámbito laboral,

Para responder al **objetivo 02 - Analizar el tratamiento normativo del hostigamiento sexual en el derecho comparado y nacional**, en la se concluye que si conocen cual es el tratamiento normativo, siendo la conclusión: las normas referidas al tema de investigación son: Tabla 11 indica que nuestra Constitución Política, la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el artículo 35° del Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. En la Tabla 13 indica que tenemos la Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Perú con fecha 10 de agosto de 1970. - Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores.

Como respuesta del **objetivo N° 03, Proponer la modificación del Artículo 4 de la Ley 27942 en base a lo dispuesto por la Corte suprema de la República en el Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa**, en la Tabla 15 se indica por unanimidad que se debe Modificar la ley y establecerla acorde al Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa, puesto que establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual.

Al analizar la Ley 27942 podemos decir que fue creada para prevenir y sancionar todo acto de hostigamiento sexual dentro de las relaciones laborales del ámbito público o privado (Centros de trabajo, Instituciones Educativas, Militares, policiales y las que no son reguladas); la persona que sufre este tipo de actos puede solicitar el cese o el pago de una indemnización, sancionando al empleador que no realice las medidas necesarias para prevenir este tipo de actos incurriendo en una falta muy grave el no iniciar investigación y tomar medidas para evitar que se afecte la dignidad del trabajador, así como de no emitir algún pronunciamiento que ponga fin a este tipo de actos.

Del análisis de la Casación N° 3804-2010- Santa, El Tribunal Constitucional establece que las normas las cuales sirven para denunciar se deben de interpretar según lo establecido en el Artículo 1° de la Ley N° 27942: el cual en su texto original tratar de reprimir y prevenir el hostigamiento sexual cuando ocurra dentro de la relación laboral, interpretándose que puede ser objeto de sanción la persona que incurra en este tipo y pueden ser una persona que tenga dominio o jerarquía dentro de la relación laboral teniendo la característica de funcionario, servidor público, personal militar o policial o de ser el caso cualquier servidor que incurra en un acto de hostigamiento sexual debiendo interpretarse esta norma a toda conducta que tenga una connotación sexual la cual afecte la dignidad de la persona, siendo esta conducta algo no deseada y sea rechazada por la persona afectada. Para el artículo 5° de la Ley N° 27942; estas deben de definirse acorde al considerando tercero de la casación analizada

Nuestra presente investigación tiene similitud con la Quiroz (2018) dado que ante actos de hostilidad laboral se debe observar la naturaleza de desigual que se da en toda relación laboral buscando equilibrarla ante un proceso judicial, de la misma manera tiene similitud con el de Barros (2018), puesto que resulta importante su tratamiento dentro de la legislación argentina, y de esta manera se podrá impartir justicia para las víctimas de este tipo de despido, así como de proporcionarles herramientas legislativas suficientes para la resolución de un caso

Por lo que se tiene que al Analizar los Criterios Jurídicos utilizados para sancionar al empleador que comete actos de hostilidad sexual - equiparables al despido acorde a lo determinado en la Ley 27942”. se debe de proponer la modificación del Artículo 4 de la Ley 27942 en base a lo dispuesto por la Corte suprema de la República en el Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa, esto a que de la Casación se puede determinar 02 divisiones del hostigamiento sexual: a) Hostigamiento Típico o Chantaje Sexual, cuando la persona hostigadora tiene un rango de autoridad sobre su víctima o tiene una ventaja sobre esta; b) Hostigamiento Sexual Ambiental, cuando la persona que hostiga es un compañero de trabajo, el cual crea un clima de humillación en perjuicio de la víctima, sea cual sea su rango. De la misma manera se identifica 03 elementos que constituyen un supuesto de hostigamiento laboral acorde con lo establecido con el artículo 5° de la Ley 27942: 1) La conducta del hostigador debe tener un contenido sexual, la cual incluye llamadas, comunicaciones de tipo verbal o escrito, tocamientos, saludos no deseados, entre otros; 2) La conducta del hostigador debe ser rechazada, siendo esta una conducta no bienvenida por la víctima, quien debe expresar su disconformidad; y 3) La conducta del hostigador debe generar una afectación del empleo de la víctima, siendo manifestada a través de la amenaza de que pierda su empleo, de beneficios, con condiciones humillantes.

La casación en mención como comentario se refiere que el acoso sexual es una lesión a los derechos de la persona, ya que afecta la dignidad y la integridad de esta, por ello la Corte Suprema determina como un precedente vinculante los criterios y requisitos antes mencionados viene a ser necesarios en determinar los supuestos para el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Hay que recalcar que esta sentencia es de carácter obligatorio de aplicación ante un caso similar por los jueces laborales de nuestra nación, por lo que resulta importante la inclusión de estos criterios dentro de la Ley 27942 para una correcta solución del caso, con esto se da respuesta a nuestro objetivo general.

V. CONCLUSIONES

En razón a todo lo investigado en la presente, y conforme al planteamiento de nuestro problema y objetivos, se concluye en los siguientes términos:

1. Existen vacíos en cuanto a la regulación de figura jurídica de hostigamiento sexual el cual es equiparable con el despido según lo establecido en la Ley 27942, esto a que nuestros legisladores no han innovado e incorporados los criterios que están establecidos en la Casación N° 3804-2010 – Santa dispuesto por la Corte suprema de la República en el Precedente vinculante, el cual establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual.
2. El despido indirecto es aquella situación que se produce cuando el empleador no cumple con sus obligaciones establecidas en el contrato de trabajo o las que son impuestas por ley y son de carácter obligatorio, aduciendo argucias o métodos para que el trabajador renuncie, siendo uno de ellos el hostigamiento laboral sexual, por lo que resulta importante ante la solución de un caso relacionado a esta figura jurídica agregar 03 elementos que constituyen un supuesto de hostigamiento laboral acorde con lo establecido con el artículo 5° de la Ley 27942
3. El acoso sexual es una lesión a los derechos de la persona, ya que afecta la dignidad y la integridad de esta, por ello la Corte Suprema determina como un precedente vinculante los criterios y requisitos antes mencionados viene a ser necesarios en determinar los supuestos para el hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
4. Las normas referidas al tratamiento del hostigamiento sexual en el derecho comparado y nacional son: nuestra Constitución Política, la Ley N° 27942, el artículo 35° del Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) D.S. N° 003-97-TR, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de

la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. y sobre el tratamiento normativo internacional referente al hostigamiento sexual, tenemos la Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Perú con fecha 10 de agosto de 1970. - Recomendación N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los operadores del derecho proponer la modificación del Artículo 5 de la Ley 27942 en base a lo dispuesto por la Corte suprema de la República en el Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa, puesto que establece los criterios jurisprudenciales sobre las conductas que impliquen un hostigamiento sexual.
2. Recomendar a los magistrados de los juzgados laborales que los elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual establecidos en el Artículo 5° de la Ley N° 27942, deben de interpretarse que los elementos definidos en el considerando tercero de la Casación N° 3804-2010 – Del Santa deben obligatoriamente ser tenidos en cuenta por el juzgador y que deben estar presentes en la conducta imputada.

VII.PROPUESTA

SUMILLA: Proyecto de ley que modifica el artículo 108- B.- Femicidio del Código Penal.

PROYECTO DE LEY N° 01 – noviembre 2020

Los bachilleres, en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 107 de la constitución política del Perú y de los artículos 75 y 76 del reglamento del congreso de la república presentan el siguiente proyecto de ley.

Artículo 1°. -Objeto de ley

Ley que modifica el artículo 5 de la Ley N° **27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**, conforme el siguiente texto:

Artículo 5.- De los elementos Constitutivos del Hostigamiento Sexual

Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole,
- b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima,
- c) La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

Los elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual, deben de interpretarse que los elementos definidos en el considerando Tercero de la Casación N° 3804-2010 – Santa deben obligatoriamente ser tenidos en cuenta por el juzgador y que deben estar presentes en la conducta imputada

Artículo 2°. Vigencia de la Ley

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

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

El presente proyecto de ley tiene por objetivo modificar el artículo 5 de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

II. JUTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA:

La justificación de la presente propuesta se basa en el hecho de que el acoso sexual constituye una lesión al derecho a la dignidad y a la integridad de la persona, La Casación N° 3804-2010 – Del Santa fue expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, y resolvió un conflicto de acoso sexual en el trabajo. Se trata de un caso en el cual un trabajador de la Universidad Nacional Del Santa sostuvo comunicaciones con contenido de carácter sexual no deseado, en contra de otra trabajadora, ambos pertenecientes a la administración pública.

En lo referente al Artículo 5° de la Ley N° 27942; el cual establece los elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual, deben de interpretarse que los elementos definidos en el considerando tercero de la Casación N° 3804-2010 – Del Santa deben obligatoriamente ser tenidos en cuenta por el juzgador y que deben estar presentes en la conducta imputada.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO:

El impacto de la presente iniciativa legislativa resulta favorable para la sociedad, además de no producir costos adicionales al Estado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acenoma. (2016). BOLETIN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Obtenido de http://www.acenoma.org/prl/boletin_5.pdf
- Balta Varillas, José (2005). Acoso Sexual en las relaciones laborales privadas. Lima: ARA Editores.
- Balta, J, (2011). Hostigamiento Sexual, Avances y Desafíos. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porras.
- Bonilla, M. (2011) "Acoso sexual en el ámbito laboral del sector público y privado" Pucallpa- Perú: Universidad Nacional de Ucayali
- Congreso de la república del Perú. (8 de noviembre 2009). Artículo 4, 5,6 - 14. Ley que modifica la Ley 27942. (Ley 29430) Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Perú: Diario oficial el peruano.
- Barros, D. (2018). EL MOBBING, Una causa que lleva al trabajador al despido indirecto. (Trabajo Final de Graduación) Universidad Siglo 21. Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/15442/BARROS%20DIEGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez Bastar, S. (2012). Metodología de la Investigación. México: Red Tercer Milenio. Recuperado el 12 de 09 de 2020, de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). Metodología de la investigación (Quinta ed.). México D.F.: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Ley N° 27942. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Perú 26 de febrero del 2003.
- Soto, L. (2014). Reseña histórica y actual del despido indirecto. (Memoria presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad FinisTerra, para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales) Universidad FinisTerra, Santiago de Chile. Recuperado de:

http://repositorio.uft.cl/xmlui/bitstream/handle/20.500.12254/222/SOTO_LIDYN%202015.pdf?sequence=1

- Mendez, M. (2013). Necesidad de tipificación penal del hostigamiento sexual contra menores. Perú: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Perú: Escuela de Post Grado "José Torres Vásquez".
- MIMDES. (2011). Guía Práctica Sobre Hostigamiento Sexual. recuperado de https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/documentos/guia_hostigamiento_sexual.pdf
- MINAM (2018), Alza tu voz ante el acoso, acusa. Lima, Perú: Ministerio del Ambiente
- MTPE (2015). El hostigamiento sexual laboral: Lima, Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo
- REVISTA ACTUALIDAD EMPRESARIAL. (2015). consultado el 01 de julio del 2020 y recuperado de <http://aempresarial.com/web/informativo.php?id=9947>
- OIT. (2013). Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres en general Centroamericana y República Dominicana. San José, Guatemala: OIT
- OIT. (2019). Organización Internacional de Trabajo. Obtenido de Relaciones laborales y de empleo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/industrial-and-employment-relations/lang--es/index.htm>
- Quiroz. H (2018). Hostilidad laboral y su aplicación concreta en la sentencia de vista N° 463-2015 Ancash. (Trabajo de suficiencia profesional para optar el título profesional de Abogado) Universidad San Pedro, Huaraz. Recuperado de: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10388/Tesis_60005.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salvatierra, R. (2014). Informe Hostilidad laboral. Asesoría en Derecho Laboral del Sector Público y Privado y de Regímenes Especiales Laborales. consultado el 29 de junio de 2020 y recuperado de

<http://ricardosalvatierra.blogspot.pe/2010/02/informe-hostilidad-laboral-i.html>

Solari, R. (2016). Hostigamiento sexual laboral. Chile.: Cámara de diputados de Chile

Toyama, J. y Vinatea, L. (2012). "Guía Laboral Soluciones Laborales". Primera Edición. Lima, Perú. p.214, 215.

Trujillo Paz, L. S. (2014). Mobbing: El acoso moral en la relación laboral. Trujillo: UPAO.

Vidal Casero M. C. (2006). El mobbing en el trabajo. Su problemática. Recuperado de http://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf.

ANEXOS

ANEXO 01 - MATRIZ DE CATEGOTIZACIÓN

Criterios jurídicos utilizados para sancionar al empleador que comete actos de hostilidad sexual, equiparables al despido acorde a lo establecido en la Ley 27942.

Ámbito temático	Preguntas de Investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Objetivos Específicos
<p>Criterios Jurídicos utilizados para sancionar al empleador que comete actos de hostilidad sexual, equiparables al despido, acorde a lo establecido en la Ley 27942.</p>	<p>1. ¿Cuáles son los criterios jurídicos que se utilizan para sancionar al empleador que comete actos de hostilidad sexual, equiparables al despido acorde a lo establecido en la ley 27942?</p> <p>2. ¿Con el tratamiento normativo del hostigamiento sexual en el derecho comparado y nacional, se podrán incorporar nuevos criterios para una mejor solución del hostigamiento</p>	<p>alizar los criterios jurídicos utilizados para sancionar al empleador que comete actos de hostilidad sexual - equiparables al despido acorde a lo establecido en la Ley 27942.</p>	<p>Determinar los criterios jurídicos se utilizan para sancionar al empleador que comete actos de hostilidad sexual, equiparables al despido acorde a lo establecido en la Ley 27942</p> <p>Analizar el tratamiento normativo del hostigamiento sexual en el derecho comparado y nacional”</p> <p>Proponer la modificación del Artículo 4 de la Ley 27942 en base a lo dispuesto por la Corte suprema de la</p>	<p>Criterios jurídicos</p> <p>Hostigamiento Sexual</p>

	<p>sexual laboral en nuestro país? 3. ¿Cuál es el impacto que se dará en nuestra legislación con la modificación del Artículo 4 de la Ley 27942 en base a lo dispuesto por la Corte suprema de la Republica en el Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa?</p>		<p>República en el Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa”.</p>	
--	--	--	--	--

ANEXO 02

**GUÍA DE ENTREVISTA ABOGADOS Y JUECES ESPECIALISTA EN DERECHO
LABORAL**

**TÍTULO: Criterios Jurídicos utilizados para sancionar al empleador que comete
actos de hostilidad sexual, equiparables al despido acorde a lo establecido en la Ley
27942**

I. DATOS GENERALES DE LOS INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

FECHA:HORA:

LUGAR:

ENTREVISTADOR: Cruz Ybañez Yuliana Nataly

ENTREVISTADO:

EDAD: GENERO:

PUESTO:

II. Instrucciones

La presente entrevista tiene como objetivo General la de Analizar los Criterios jurídicos utilizados para sancionar al empleador que comete actos de hostilidad sexual - equiparables al despido acorde a lo establecido en la Ley 27942, por lo que a continuación, se presenta 8 preguntas, para ello debe de leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuesta, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para corroborar nuestros objetivos

Objetivo Específico 01: Determinar los criterios jurídicos se utilizan para sancionar al empleador que comete actos de hostilidad sexual, equiparables al despido acorde a lo establecido en la Ley 27942

1. ¿Cree Ud. Que una persona que sufre hostigamiento sexual en el ámbito laboral tiene una afectación mayor en el ámbito, familiar, y de Salud?

2. ¿Cómo aplicaría Ud. los criterios de proporcionalidad y razonabilidad ante un caso de hostigamiento sexual frente a la conducta del empleador y frente al afectado?
3. ¿Cuál sería el criterio que Ud. Utilizaría frente a la reiteración y concurrencia en un caso de hostigamiento sexual en relación a la víctima y victimario?
4. ¿Considera Ud. que se pueden se podrán incorporación nuevos criterios para una mejor solución del hostigamiento sexual laboral en nuestro país?
5. ¿Qué criterios añadiría Ud. que la ley 27942 para sancionar al empleador que cometa o consienta actos de hostigamiento sexual?

Objetivo Específico 02: Analizar el tratamiento normativo del hostigamiento sexual en el derecho comparado y nacional”

6. ¿Conoce Ud. cuál es el tratamiento normativo que se da en nuestro país?
7. ¿Conoce sobre el tratamiento normativo internacional referente al hostigamiento sexual, y cuál de ellos se podrían incorporar?

Objetivo Específico 03: Proponer la modificación de la Ley 27942 en base a lo dispuesto por la Corte suprema de la República en el Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa”.

8. ¿Considera Ud. que se debe modificar la Ley 27942 en base a lo dispuesto por la Corte suprema de la República en el Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa?

ANEXO 03:
VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS ESPECIALISTAS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del guía de entrevista, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Reyes Bejarano José Antonio
Grado Académico	Superior
Mención	Abogado
Firma y Sello	 JOSE ANTONIO REYES BEJARANO ABOGADO REG. C.A.L.L. N° 9232

ITEM	CALIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿Cree Ud. que una persona que sufre hostigamiento sexual en el ámbito laboral tiene una afectación mayor en el ámbito, familiar, social y de Salud?		X		¿La persona que sufre hostigamiento sexual en el ámbito laboral tiene una afectación mayor en el ámbito, familiar, social y de Salud?
2. ¿Cómo aplicaría Ud. los criterios de proporcionalidad y razonabilidad ante un caso de hostigamiento sexual frente a la conducta del empleador y frente al afectado?			X	
3. ¿Cuál sería el criterio que Ud. utilizaría frente a la reiteración y concurrencia en un caso de hostigamiento sexual en relación a la víctima y victimario?		X		¿Cuáles serían los criterios que Ud. utilizaría ante la reincidencia del hostigamiento sexual en relación a la víctima y victimario?
4. ¿Considera Ud. que se pueden incorporar nuevos criterios para una mejor solución del hostigamiento sexual laboral en nuestro país?		X		¿Se podrán incorporar nuevos criterios para una mejor solución del hostigamiento sexual laboral en nuestro país?
5. ¿Conoce Ud. cuál es el tratamiento normativo que se da en nuestro país?		X		¿Conoce Ud. cuál es el tratamiento normativo en nuestro país respecto del hostigamiento sexual laboral?
6. ¿Conoce Ud. cuál es el tratamiento normativo que se			X	Se repite

da en nuestro país?				
7. ¿Conoce sobre el tratamiento normativo internacional referente al hostigamiento sexual, y cuál de ellos se podrían incorporar?		X		¿Conoce sobre el tratamiento normativo internacional referente al hostigamiento sexual, y cuáles criterios se podrían incorporar a nuestra legislación?
8. ¿Considera Ud. que se debe modificar la Ley 27942 en base a lo dispuesto por la Corte suprema de la Republica en el Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 - Santa?			X	

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS ESPECIALISTAS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del guía de entrevista, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.


Recomendaciones:

.....

.....

.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	RUBIO CASTRO CARLOS DIEGO
Grado Académico	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Mención	
Firma y Sello	

ITEM	CALIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿Cree Ud. que una persona que sufre hostigamiento sexual en el ámbito laboral tiene una afectación mayor en el ámbito, familiar, social y de Salud?			X	
2. ¿Cómo aplicaría Ud. los criterios de proporcionalidad y razonabilidad ante un caso de hostigamiento sexual frente a la conducta del empleador y frente al afectado?			X	
3. ¿Cuál sería el criterio que Ud. utilizaría frente a la reiteración y concurrencia en un caso de hostigamiento sexual en relación a la víctima y victimario?			X	
4. ¿Considera Ud. que se pueden incorporar nuevos criterios para una mejor solución del hostigamiento sexual laboral en nuestro país?			X	

5. ¿Conoce Ud. cuál es el tratamiento normativo que se da en nuestro país?			X	
6. ¿Conoce Ud. cuál es el tratamiento normativo que se da en nuestro país?			X	
7. ¿Conoce sobre el tratamiento normativo internacional referente al hostigamiento sexual, y cuál de ellos se podrían incorporar?			X	
8. ¿Considera Ud. que se debe modificar la Ley 27942 en base a lo dispuesto por la Corte suprema de la Republica en el Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 – Santa?			X	

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS ESPECIALISTAS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del guía de entrevista, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Castro Villacorta, Jorge Luis
Grado Académico	Abogado
Mención	
Firma y Sello	

ITEM	CALIFICACIÓN DEL ESPECIALISTA			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
1. ¿Cree Ud. que una persona que sufre hostigamiento sexual en el ámbito laboral tiene una afectación mayor en el ámbito, familiar, social y de Salud?			<u>X</u>	
2. ¿Cómo aplicaría Ud. los criterios de proporcionalidad y razonabilidad ante un caso de hostigamiento sexual frente a la conducta del empleador y frente al afectado?			<u>X</u>	
3. ¿Cuál sería el criterio que Ud. Utilizaría frente a la reiteración y concurrencia en un caso de hostigamiento sexual en relación a la víctima y victimario?			<u>X</u>	
4. ¿Considera Ud. que se pueden se podrán incorporación nuevos criterios para una mejor solución del hostigamiento sexual laboral en nuestro país?			<u>X</u>	

5. ¿Conoce Ud. cuál es el tratamiento normativo que se da en nuestro país?			<u>X</u>	
6. ¿Conoce Ud. cuál es el tratamiento normativo que se da en nuestro país?			<u>X</u>	
7. ¿Conoce sobre el tratamiento normativo internacional referente al hostigamiento sexual, y cuál de ellos se podrían incorporar?			<u>X</u>	
8. ¿Considera Ud. que se debe modificar la Ley 27942 en base a lo dispuesto por la Corte suprema de la Republica en el Precedente vinculante Casación N° 3804-2010 –Santa?			<u>X</u>	

Tabla17

ANÁLISIS DE LA LEY 27942

Ley N° 27942	
Objeto	La presente Ley tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.
Concepto de Hostigamiento	El Hostigamiento sexual Típico o Chantaje Sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales.
Ámbitos de Aplicación	<ol style="list-style-type: none">1. En Centros de Trabajo públicos y privados2. En Instituciones Educativas3. En Instituciones Policiales y Militares4. A las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral
Elementos Constitutivos	<ol style="list-style-type: none">a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que conlleven a afectar a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.

<p>Manifestaciones</p>	<p>a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.</p> <p>b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.</p> <p>c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.</p> <p>d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.</p> <p>e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.</p>
<p>Sanción</p>	<p>Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p> <p>En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p>
<p>Conclusión</p>	<p>El empleador incurrirá en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales si no adopta las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/de la trabajador/a o el ejercicio de sus derechos constitucionales.</p>

	<p>Igualmente, calificarán como infracciones muy graves el no iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, no otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección contra el hostigamiento sexual, y no cumplir con emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.</p>
--	---

Fuente: Elaboración Propia

TABLA 18

Casación N° 3804-2010- Santa, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República	
Definición de Hostigamiento Sexual	El acoso sexual es una lesión a los derechos de la persona, ya que afecta la dignidad y la integridad de la persona.
División del Hostigamiento Sexual	a) Hostigamiento típico o chantaje sexual, cuando la persona hostigadora tiene un rango de autoridad sobre su víctima o tiene una ventaja sobre esta
	b) Hostigamiento Sexual ambiental, cuando la persona que hostiga es un compañero de trabajo, el cual crea un clima de humillación en perjuicio de la víctima, sea cual sea su rango
Elementos que constituyen un supuesto de hostigamiento laboral acorde con lo establecido con el artículo 5° de la Ley 27942	1) La conducta del hostigador debe tener un contenido sexual, la cual incluye llamadas, comunicaciones de tipo verbal o escrito, tocamientos, saludos no deseados, entre otros
	2) La conducta del hostigador debe ser rechazada, siendo esta una conducta que no es permitida por la víctima, quien debe expresar su disconformidad
	3) La conducta del hostigador debe generar en la víctima una afectación de su trabajo, siendo manifestada a través de la amenaza de que pierda su empleo, de beneficios, con condiciones humillantes.
Determinación de la Corte Suprema	Determina como un precedente vinculante los criterios y requisitos antes mencionados viene a ser necesarios en determinar los supuestos para el hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
	La casación en mención como comentario se refiere que el acoso sexual es una lesión a los derechos de la

Conclusión	persona, ya que afecta la dignidad y la integridad de esta, por ello la Corte Suprema determina como un precedente vinculante los criterios y requisitos antes mencionados viene a ser necesarios en determinar los supuestos para el hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Hay que recalcar que esta sentencia es de carácter obligatorio de aplicación ante un caso similar por los jueces laborales de nuestra nación.
-------------------	--

Fuente: Elaboración Propia

TABLA 19

Efectos Individuales del Hostigamiento Sexual	
Física	Generación de Tensión muscular Generación de alergias Dolor de Cabeza
Psicológica	Ansiedad Depresión Agresividad Insomnio Angustia Baja autoestima
Calidad de Vida	Perdida de la calidad de vida por perder su trabajo
Relaciones Interpersonales	Generación de tensión por callar los hechos sufridos Irritabilidad ante situaciones familiares Mala comunicación con los familiares
Personal	Baja productividad en el trabajo Discriminación social Baja calidad laboral
Económico	Perdida de seguridad social Disminución de la calidad de vida de la víctima
Derechos	Se genera una vulneración de los Derechos Humanos, laborales y Personales de la víctima

Fuente: Elaboración Propia