



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley 27942, en tiempos de pandemia

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

AUTORES:

FLORES PEREZ, Alex David (ORCID: 0000-0001-8990-2534)

HURTADO APAICO, José Luis (ORCID: 0000-0001-9799-3892)

ASESOR:

DR. PRIETO CHÁVEZ, Rosa Job (ORCID: 0000-0003-47222-838X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales.

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo es dedicado a nuestras familias, gracias a ellos son motivo de inspiración y de lucha constante.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios, a docentes que con su enseñanza y buenas prácticas hemos podido formarnos como profesionales y nuestros amigos que con su amistad han impulsado a seguir la lucha de la carrera universitaria.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstrac	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	11
3.3. Escenario de estudio	12
3.4. Participantes	12
3.5. Técnicas e instrumento de recolección de datos	13
3.6. Procedimiento	14
3.7. Rigor científico	15
3.8. Método de análisis de datos	15
3.9. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
VI. REFERENCIAS	28
ANEXOS	

Índice de tablas

<i>Tabla 1: Matriz de categorización</i>	11
<i>Tabla 3: Relación de entrevistados</i>	12
<i>Tabla 4: Relación de análisis de guía documental</i>	14
<i>Tabla 2: Lista de validadores</i>	15

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley 27942, en tiempos de pandemia.

La metodología de investigación fue de enfoque cualitativo y de tipo básico, debido a que la ciencia busca el conocimiento de los fenómenos, su descripción, explicación y predicción, la investigación desarrolló un diseño interpretativo, además la investigación cuenta con un diseño basado en la teoría fundamentada. Asimismo, para la recolección de datos se utilizaron las guías de entrevistas y guía de análisis documental.

Se concluye que, en la situación actual que atraviesa el Perú, se ha visto en evidencia innumerables casos de denuncias por hostigamiento previstos en la ley 27942, ya que los mecanismos de protección y prevención que emplea el Estado no son suficientes pues existe una deficiencia por parte de las autoridades fiscalizadoras en abarcar las necesidades actuales de los trabajadores víctimas de acoso sexual, existiendo una clara vulneración de derechos hacia los trabajadores.

Palabras claves: hostigamiento sexual, derechos fundamentales, derecho del trabajador.

ABSTRACT

The objective of the investigation was to explain how the fundamental rights of workers are violated as a result of the sexual harassment provided for in Law 27942, in times of pandemic.

The research methodology was of a qualitative approach and of a basic type, because science seeks knowledge of phenomena, their description, explanation and prediction, the research developed an interpretive design, in addition the research has a design based on the theory well-founded. Likewise, the interview guides and documentary analysis guide were used for data collection.

It is concluded that, in the current situation that Peru is going through, innumerable cases of complaints of harassment provided for in Law 27942 have been seen in evidence, since the protection and prevention mechanisms used by the State are not sufficient since there is a deficiency due to part of the supervisory authorities to cover the current needs of workers who are victims of sexual harassment, with a clear violation of workers' rights.

Keywords: sexual harassment, fundamental rights, worker's right.

I. INTRODUCCIÓN

La aproximación temática de investigación titulado “Vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia”, se debe a que en la actualidad a raíz de las medidas tomadas por el gobierno a consecuencia de la pandemia COVID-19, han surgido una serie de problemas sociales, siendo uno de ellos, el incremento de casos de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral que afectan derechos fundamentales como son: su dignidad, su libertad sexual, su igualdad y no discriminación y el derecho al trabajo, por tanto, el Estado no ha tomado las medidas preventivas necesarias para salvaguardar los derechos de los trabajadores así como su estabilidad laboral.

El problema radica, en que debido a las medidas tomadas por el gobierno a inicios del mes de marzo a consecuencia de la pandemia, se ha puesto en evidencia una deficiente laboral por parte del Estado en cuanto a proteger los derechos del trabajador, y esto debido a que en la actualidad, el crecimiento de casos y denuncias por acoso laboral han ido incrementando, sobre todo el hostigamiento sexual en el ámbito laboral afectando los derechos fundamentales del trabajador en relación a la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual, las cuales no ha previsto que los trabajadores por la misma necesidad en relación a las medidas tomadas por el gobierno peruano se ve en la obligación de callar estos abusos por parte de sus superiores y mismos compañeros de trabajo.

En el marco normativo de Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual, en este sentido la Constitución del Perú señala en su artículo 1° que el fin supremo del Estado peruano y de la sociedad es la defensa y tutela de los derechos del ser humano así como el respeto de su dignidad, a ello se le suma el art. 2° inciso 2° el cual señala la igualdad ante la Ley y a la no discriminación (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019).

En el país de México, el Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), registra el mayor índice de acoso laboral entre los países que conforman este organismo, además existe un 70% de los mexicanos ha sufrido acoso laboral por parte de su jefe, un 80% de las víctimas de mobbing ha

renunciado a su empleo y al menos el 77% reconoce que ha sufrido hostigamiento sexual en el año 2020; asimismo señaló que existe un aumento del 40% de reportes por acoso laboral desde enero a marzo de 2021 (*Periódico: Mundo Global, 2021*).

En el país de Chile, mediante un informe estadístico realizado por el área de “Investigación de Acoso Sexual en el Trabajo”, se registró 725 casos por vulneración a la normativa de acoso sexual año 2020, esto es 6% más que en 2019, es decir, 40 casos más que los 685 del periodo anterior (*Periódico: La tercera, 2021*).

En el Perú, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, sostuvo que desde el inicio de las medidas de emergencias que el Estado estableció debido a la pandemia desde marzo a diciembre de 2020 se registraron 939 denuncias sobre acoso y hostigamiento laboral en los centros de trabajo, registrando cerca de 780 denuncias por hostigamiento sexual y en el año 2021 de enero a febrero ya se han registrado 159 denuncias (SUNAFIL, 2021, párr. 2).

Asimismo, la Defensoría del Pueblo, sostuvo que Servir advirtió un aumento del 31% de los casos en el 2020 con respecto al año anterior, en ello también señala haber atendido a través de su línea de *apoyo Telf. 1819* al trabajador un total de 1627 casos sobre prevención y sanción de hostigamiento sexual, (2021, párr. 3).

La justificación metodológica, la investigación tuvo una utilidad metodológica, toda vez que en ella posee un enfoque teórico, científico y doctrinarios de relevancia jurídica, ya que por medio de esta, se lograra obtener respuestas y resultados que conformaran un aporte teórico relevante para el conocimiento para futuras investigaciones. La justificación tuvo enfoque práctico, el cual tuvo como finalidad exponer los problemas que existen en la actualidad, con casos reales sobre la vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

La justificación tuvo relevancia social, en el sentido que el Estado es quien debe garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, y sobre todo la dignidad humana que es el fin supremo del Estado peruano, debido a que en la actualidad la otra cara de la pandemia ha puesto en evidencia que muchos trabajadores son acosados y hostigados sexualmente en el ámbito laboral, esto repercute en el alto

índice casos y denuncias que se registró en el año 2020 y por ello la necesidad de que el Estado mediante las instituciones a cargo puedan prevenir y sancionar aquellas empresas que no respeten los derechos del trabajador y, que por la misma necesidad prefieren callar y no denunciar estos hechos. Asimismo, justificación jurídica se tuvo la Ley 27942 que tiene por objetivo en su artículo 4° prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, en cualquiera de sus formas jurídica.

En este sentido, la problemática de investigación tuvo como problema general: ¿De qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley 27942, en tiempos de pandemia?, derivando problemas específicos los cuales fueron: ¿De qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual típico, en tiempos de pandemia? y ¿De qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual ambiental, en tiempos de pandemia?.

Asimismo, la investigación contó con los siguientes objetivos de investigación, el cual tuvo como objetivo general: Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley 27942, en tiempos de pandemia, y los objetivos específicos fueron: Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual típico, en tiempos de pandemia y Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual ambiental, en tiempos de pandemia.

Finalmente, los supuestos jurídicos de la investigación se tiene lo siguiente; como supuesto general: Existe una vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley 27942, en tiempos de pandemia; como supuestos específicos: existe una vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual típico, en tiempos de pandemia; existe una vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual ambiental, en tiempos de pandemia.

II. MARCO TEORICO

Para este capítulo de investigación, se presentaron los antecedentes nacionales e internacionales, así como las teorías y conceptos objeto de investigación, siendo importante mencionar a los siguientes autores:

Los antecedentes nacionales se tuvieron a Quintana (2019) en su tesis “Hostigamiento sexual y su incidencia de casos en el juzgado laboral de Sullana”; tuvo como objetivo: estudiar al hostigamiento sexual y su incidencia de casos en el juzgado laboral del distrito judicial de Sullana; el método que utilizó el autor fue mixto: cualitativo y cuantitativo con diseño analítico y comparativo; el autor concluyó que los elementos definitorios de la conducta imputada sobre el hostigamiento sexual laboral son tres: conductas de carácter sexual; conductas no bienvenidas y afecten al empleo; estos elementos regulados en el art. 5 de la Ley 27942, por lo que el trabajador (víctima) puede sentirse afectado ante sus derechos laborales así como tal vez acceder a un puesto de trabajo o promociones de ascenso como remuneraciones.

Laiza (2018) en su tesis “Fundamentos Jurídicos para regular la ley contra el Mobbing Laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales”; tuvo como objetivo: establecer cuáles son los fundamentos jurídicos que puedan regular el marco normativo de la Ley contra el Mobbing Laboral con el fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores; el método que utilizó el autor fue dogmático y hermenéutico con enfoque cualitativo; el autor concluyó que los actos de hostilidad y el Mobbing tiene la finalidad de dañar al trabajador, a través de conductas lesivas, que en muchas ocasiones el trabajador tiene que renunciar de manera voluntaria al ser víctima de este acto que atenta su dignidad de forma intencional, que perturba su vida laboral y transgrede sus derechos como trabajador.

Tiza (2018) en su tesis “El acoso sexual en mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, 2016-2017”; tuvo como objetivo analizar las consecuencias físicas, psicológicas y sexuales en relación al acoso sexual hacia las trabajadoras de la Municipalidad – Daniel Alcides Carrión para así plantear mecanismos de solución; el método que utilizó el autor utilizó un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo – explicativo; el autor concluyó que el hostigamiento

sexual hacia las víctimas que labora en la Municipalidad se caracterizan por el ejercicio de poder de naturaleza funcional; es decir, nivel jerárquico y de cargo o autoridad, que ejercen los hostigadores para con las víctimas. Además de que muchas de las víctimas se abstienen de denunciar por conservar su puesto laboral, por temor de ser juzgadas injustamente por la sociedad y por la misma justicia, llegando afectar sus derechos fundamentales laborales así como causar efectos graves psicológicos en las víctimas.

Asimismo, entre los antecedentes internacionales tuvieron a Orellana (2018) en sus tesis “El acoso laboral y los derechos del trabajador”; tuvo como objetivo: plantear una reforma de Ley al Código de Trabajo donde se tipifique la sanción hacia las personas que cometen actos antijurídicos hacia los trabajadores; el método que utilizó el autor fue cualitativo de diseño interpretativo y el socio-critico; el autor concluyó que el acoso laboral lo viven muchos trabajadores diariamente y es por esta razón que en el Ecuador debería ser sancionado aquellas personas que lo cometen y a la vez que las personas afectadas por este acoso sean indemnizadas como corresponde. Asimismo, el desconocimiento del acoso laboral provoca que la vulneración de los derechos fundamentales y por ende los derechos humanos, por parte del empleador, superior jerárquico, compañero o subalterno, que por el temor hacer despedido, juzgado tenga que guardar silencio.

Bueno (2018) en sus tesis “El acosos sexual laboral: análisis comparativo de la regulación en Chile y el derecho latinoamericano”; tuvo como objetivo el análisis comparativo del acoso sexual laboral en relación al derecho comparado; el método de investigación fue cualitativo con diseño comparativo; el autor concluyó que en Chile, aún hay una deficiente labor en relación al marco normativo laboral que pueda proteger los derechos del trabajador, pues hay una clara violación al derecho a la intimidad, a la vida privada y a la dignidad de las personas víctimas de acoso. En este sentido, el legislador, como integrante basal del Estado, debe buscar respuestas para lograr el desarrollo efectivo de nuestra sociedad a fin de poder proteger los derechos del trabajador víctimas de acoso sexual laboral.

Hermosa (2017) en sus tesis “El mobbing o acoso laboral, pautas para s tratamiento en el Ecuador”; tuvo como objetivo analizar la posibilidad de incluirlo dentro de la legislación laboral ecuatoriana como una causal para dar por terminada la relación

laboral; el método que se aplicó fue cualitativo; el autor llegó a la conclusión que la OIT a través del informe elaborado en 1996, da cuenta de la gravedad del problema que constituye el acoso y hostigamiento en el lugar de trabajo, por lo que insta a todos los países a tomar las medidas necesarias y puedan acoger la normativa propuesta por ese organismo. Asimismo, con la finalidad de proteger los derechos fundamentales del trabajador es necesario la intervención de las autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo y coordinación con los operadores jurídicos laborales.

En este sentido, es preciso desarrollar las bases teóricas que tienen el propósito fundamental de dar a la investigación un sistema de conceptos y proposiciones que permitan abordar el problema en estudio (Baena, 2017, p. 96); en este sentido, para reforzar las bases teóricas de la investigación se procede a detallar a los siguientes autores:

En este sentido, es preciso desarrollar los conceptos de las categorías “derechos fundamentales” y la categoría “hostigamiento sexual laboral” para ello es preciso señalar a los siguientes autores:

Los derechos fundamentales están relacionados con los derechos humanos, ya que, como su propio nombre indica, es un derecho inherente al ser humano y esencial para su existencia del hombre en una sociedad (Miranda, 2020, párr. 3).

Ugarte (2020), sostuvo que los derechos fundamentales cuyo titular es el trabajador, son derechos reconocidos en la constitución, con la finalidad de proteger a los trabajadores tanto de las instituciones privadas como públicas.

Los derechos fundamentales son derechos inherentes al ser humano, que funcionan como un sistema institucionalizado que tienen como finalidad proteger los valores máximos en la sociedad (Torres, 2019).

Los derechos humanos tienen relación con los derechos fundamentales pues ambos se sustentan en la protección de la dignidad humana, que todo ser humano desde que nace adquiere (Ardilla, Briceúo y Ugarte, 2019)

El Tribunal Constitucional (2018) afirmó en el exp. N° 01643-2014-PA/TC en su fundamento 21, que el respeto de los derechos fundamentales componen un

imperativo en que el Estado debe avalar frente a las eventuales afectaciones que puedan proceder de particulares o incluso del mismo Estado más aún cuando estos derechos están ligados con la constitución (p. 6).

Sánchez (2018) señaló que los derechos fundamentales son aquellos derechos inherentes e innatos al ser humano, habilitado para toda persona sin excepción ni condiciones forma parte de su dignidad humana (párr. 3).

Valareso, Coronel y Durand (2019) sostienen que los derechos fundamentales son una forma de garantías constitucionales que buscar proteger los derechos constitucionales que sean vulnerados.

Montoya (2018) afirmó que los derechos fundamentales están ligados a la dignidad del ser humano y como tal es un derecho de supremacía constitucional (párr. 2).

Chávez (2020), sostuvo que la dignidad tiene relación sobre todo con el derecho "como el fundamento de los derechos", otorgándole un status en la sociedad.

El derecho a la libertad sexual es conocido como la facultad de las personas para auto-determinarse en el ámbito de su sexualidad, sin más limitaciones que el respeto a la libertad ajena en la sociedad (Rangel y Costero, 2016).

Palacios y Torres (2019) afirmaron que hoy en día la igualdad ante la ley, es tanto un principio del derecho internacional, como un derecho humano específico contenido en normas convencionales y consuetudinarias (p. 163).

El trabajo es un derecho humano constitucional y fundamental que es necesario para que el trabajador pueda desempeñar su trabajo con normalidad, es un medio de subsistencia por lo que se debe de garantizar su protección (Patlán, 2016, 126).

Asimismo, es preciso señalar a la categoría "hostigamiento sexual laboral" y para ello es preciso mencionar a los siguientes autores:

La teoría Sociológica, afirma que el hostigamiento sexual, se trata más de una muestra de poder que de sexualidad, es demostrarle a la víctima subordinada que se tiene el poder sobre ella, no sólo en el campo donde se desempeñan, sino sobre su sexualidad, su cuerpo, además se considera una conducta discriminatoria por razón de género (Quintero, 2020, p. 248).

SUNAFIL (2021) sostiene que el hostigamiento sexual laboral es una forma de violencia, que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista, no deseada por el trabajador, pudiendo crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante que viole los derechos del trabajador así como su dignidad y libertad sexual.

Rojas et al. (2019), sostuvieron que diferentes estudios revelaron que en la práctica más común de acoso es de naturaleza sexual, esto involucra a toda conducta inapropiada que involucre acoso y comportamiento hostil hacia el trabajador (p. 371).

El acoso u hostigamiento sexual que se da en el ámbito laboral debe ser visto como un acto basado en el sexo, como un comportamiento que deroga, degrada o humilla a un individuo basado en el sexo de la víctima (Frías, 2020)

Vidu et al. (2017) definen a hostigamiento sexual laboral como violencia física y / o psicológica contra personas que apoyan a víctimas de acoso sexual.

Zuñiga (2017) sostiene que el acoso laboral, identificado también como asedio laboral, hostigamiento moral, psicológico o Mobbing, que tienen relación a una problemática similar de violencia, tanto por su condición de asalariadas como por su género en el ámbito laboral (p. 92).

El hostigamiento sexual, en una situación de acoso laboral, donde se dan una serie de comportamientos relacionados con la violencia física y acoso sexual, que perjudica la relación laboral del trabajador que es víctima, violando sus derechos y su libertad sexual (De Miguel, 2016, p. 34).

Frías (2020) sostiene que el hostigamiento sexual ambiental, es ejercida por personas que tienen alguna relación laboral, esto independientemente de su condición jerárquica, consistiendo en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta con la igualdad laboral (p.108).

El acoso u hostigamiento sexual en el lugar de trabajo sigue siendo una práctica común a pesar de las reformas políticas y los esquemas y estrategias de igualdad de género bien establecidos, ya que los incidentes en su mayoría en caso de

agresión sexual o amenaza sexual son perpetrados por un hombre contra una mujer (Matamala, 2021).

Los lugares de trabajo han sido identificados como un espacio social donde el cambio que aborda y busca eliminar la violencia sexual perpetrada contra las mujeres el acoso sexual a menudo es perpetrado por líderes, gerentes o supervisores y es el resultado de relaciones de poder abusivas, el cambio en el lugar de trabajo es responsabilidad de los grupos de liderazgo y es fundamental abordar el hecho de que algunos líderes desempeñan un papel en la promulgación de la violencia sexual (Mcewen, Pullen, y Rhodes, 2021).

El hostigamiento sexual ambiental, es un conducta de acoso laboral que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, ya sea por cualquier forma, obteniendo como resultado que los trabajadores tengan que renunciar o callarse por temor a perder su trabajo (Lanata, 2018, p. 106).

III. MARCO METODOLOGICO

En este capítulo de investigación, se describió la metodología empleada que complementa a la investigación, por ello es importante mencionar a:

La investigación tiene enfoque cualitativo debido a que involucra establecer los datos recogidos de forma organizada, luego transcribirlos si fuera necesario para luego codificarlos; es decir, se sustenta en realidades que se sitúan más hacia la descripción profunda de un fenómeno con el objetivo de entenderlo y explicarlo (Sánchez, 2019, p.104).

En este sentido, la investigación a realizar se basa en búsqueda de información científica indizada, así como como trabajos de diferentes especialistas con la finalidad de extraerla, codificarla y poder explicarlas a través de los resultados obtenidos.

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación metodológica fue de tipo básico, debido a que la ciencia que busca el conocimiento de los fenómenos, su descripción, explicación y predicción (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Por ello, podemos señalar que, este tipo de estudio sirvió para la recolección de datos, con el objetivo de generar nuevos conocimiento para futuras investigaciones.

La investigación desarrolló un diseño interpretativo implica observar, analizar e interpretar un problema existente para luego describirlas en relación a sus categorías (Carcausto y Morales, 2018, p.145). Contribuyendo con en explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley N° 27942 en el ámbito laboral.

Asimismo, tuvo un diseño de investigación basada en teoría fundamentada, que tuvo como finalidad de recolectar datos generando una nueva teoría de relevancia social, en relación a entrevistas, es decir, se tiene como finalidad poder entrevistar a un grupo de personas que a través de sus experiencias y conocimientos brinde información relevante que contribuyan de acuerdo al objetivo de investigación de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

La investigación tuvo un enfoque cualitativo el cual tuvo como título de investigación “Vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia” en relación a ello, se desarrolló las siguientes categorías y subcategorías objeto de investigación:

a) Categoría: Vulneración de derechos fundamentales

Sub categorías:

- La Dignidad
- La Libertad sexual
- Derecho a la igualdad y no discriminación
- Derecho al trabajo

b) Categoría: Hostigamiento sexual

Subcategoría:

- Hostigamiento sexual típico
- Hostigamiento sexual ambiental

En este sentido, es preciso desarrollar la matriz de categorización presentando la siguiente tabla:

Tabla 1

Matriz de categorización

CATEGORIAS DE ESTUDIOS	DEFINICION CONCEPTUAL	SUB CATEGORIAS
Derechos fundamentales	Ugarte (2020), sostuvo que los derechos fundamentales cuyo titular es el trabajador, son derechos reconocidos en la constitución, con la finalidad de proteger a los trabajadores tanto de las instituciones privadas como públicas.	La dignidad La libertad sexual Derecho a la igualdad y no discriminación Derecho al trabajo

Hostigamiento sexual	Zúñiga (2017) sostiene que el acoso laboral, identificado también como asedio laboral, hostigamiento moral, psicológico o Mobbing, que tienen relación a una problemática similar de violencia, tanto por su condición de asalariadas como por su género en el ámbito laboral (p. 92).	Hostigamiento sexual típico Hostigamiento sexual ambiental
----------------------	--	---

Fuente: Guía de productos observables de la UCV-2021/APA

3.3. Escenario de estudio

En razón a ellos, Sánchez (2019) preciso que el termino está relacionado con el contexto, con el entorno, el lugar o espacio físico, geográfico, es decir, lugar donde se planea llevar a cambio el estudio objeto de investigación (p. 16).

Por tanto, para la investigación se optó elegir como escenario del territorio peruano teniendo un alto índice de registro por casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral afectando a miles de trabajadores.

3.4. Participantes

Las personas que tuvieron participación en el proceso de investigación en relación a la guía de entrevista para su aplicación, han sido especialistas en la materia objeto de investigación, garantizando de esta forma la calidad y viabilidad de investigación.

Asimismo, los participantes fueron personas voluntarias que están involucradas en el estudio del problema, son personas expertas en la materia del problema objeto de investigación (Urrego, Rodríguez, 2019).

Tabla 2

Relación de entrevistados

Nro.	Nombres Completos	Especialidad/Grado
1	Brenda P. Martinez Pacheco	Abogada Laboralista

2	Yefry H. Tovar Carrasco	Abogada Laboralista
3	Luz Virginia Cajjak Aguirre	Abogada Laboralista
4	Renzo Mendoza Baez	Abogada Laboralista
5	Roberth V. Vivar Reaño	Abogado Laboralista
6	Sandra Liz Moreno Merino	Abogada Laboralista
7	Juan Arturo Farge Begazo	Abogado Laboralista
8	Richard C. Mamani Garcia	Abogado Laboralista
9	Claudia Santillán Chiong	Fiscal Adjunto Laboralista
10	Arturo Vidal Soriano	Abogado Penalista
11	Luis Daniel Llanos Herrera	Juez De Paz Letrado

Fuente: Guía de elaboración de productos observables de la UCV-2021/APA

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La guía de entrevista, es definida como la base de la entrevista, por ello es importante que las preguntas sean claras y precisas, formuladas de tal modo que todos los participantes las interpreten de la misma manera.

Asimismo, se dice la entrevista que se hará será con expertos, maestros especializados en el campo de la investigación que tengan relación con el tema de investigación (Baena, 2017, p. 79). En este sentido, se detalla a continuación a lista de entrevistados a quienes se les aplicará la guía de entrevista para la obtención de resultados:

Finalmente, la investigación también contó con el análisis de guía documental, siendo esta una de las técnicas más importantes ya que, permite analizar, criticar e interpretación de datos obtenidos y registrados en fuentes documentales que contribuyen a la calidad de información (Marín et al., 2016). Por tanto, la investigación tuvo el análisis de diferentes expedientes de relevancia jurisprudencial y doctrinal que permitirá en relación a los objetivos planteados.

Tabla 3

Relación de expedientes para la guía de análisis documental

Nro.	Documentos de análisis	Año
01	Precedente vinculante sobre hostigamiento o acoso sexual en el trabajo [Casación 3804-2010, Del Santa]	2010
02	¿Dar 'likes' a todas las fotos de una persona puede configurar hostigamiento sexual? [Resolución 001162-2021-Servir]	2021
03	Destituyen a servidor por grabar zona íntima de compañera con falda [Resolución 002370-2020-Servir]	2021

Fuente: Guía de elaboración de productos observables de la UCV-2021/APA

3.6. Procedimiento

La investigación se caracterizó por efectuarse e un enfoque cualitativo, siendo así, que el desarrollo de la técnica e instrumento de recolección de datos, han formado parte dentro del procedimiento metodológico, siendo estos instrumentos una y soporte para la recolección de datos y obtener información relacionadas al objetivo de investigación y problema de estudio.

En este sentido, el procedimiento de recolección de datos contó con secuencia forma y ordenada, la misma que inicia con la recolección de información bibliográfica, que sirvió como aporte para la elaboración del marco teórico, posterior a ellos, se implementó el instrumento de recolección de datos media la guía de entrevista, que contaron con preguntas abiertas, que serán llenados por los participantes especialistas en el tema objeto de estudio para finalmente obtener los resultados con un soporte en relación al análisis documental, para luego generar la discusión y poder sacar las conclusiones y poder determinar las recomendaciones finales.

3.7. Rigor científico

El rigor científico es una investigación se adapta a la capacidad que tiene el investigador (es) para argumentar con firmeza las teorías en relación a las conclusiones a las que desea llegar (Muñoz, 2016, p. 74). Es decir, es definida como aquella que emplea criterios de rigurosidad científica en una investigación de enfoque cualitativo, basadas en principios de credibilidad, aplicación de coherencia metodológica así como la aplicación de diseños e instrumento de investigación que refuercen el tema de investigación.

La investigación empleó una metodología de búsqueda de información autentica y veraz, es decir, obteniendo información de fuentes confiables y científicas entre las cuales tenemos las revistas indizadas: Scielo, Redalyc, Dialnet, Scopus, Springer, entre otras. Asimismo, el instrumento fue confiable y valido, esto en razón de la validación de expertos para su debida aplicación.

Tabla 4

Lista de validadores

Nombres completos	Especialidad / Grado	Valoración (%)
Marcos Ricardo Sunción Atoche	Docente Y Magister Laboralista	90.00%
Enrique Jordan Laos Jaramillo	Docente Universitario	90.50%
TOTAL %		90.25%

Fuente: Guía de elaboración de productos observables de la UCV-2021/APA

3.8. Método de análisis de la información

Los datos e información cualitativa obtenidos se deben procesar y analizar, esto a través de las entrevistas aplicando técnicas narrativas, teoría fundamenta dependiendo el tipo de investigación (Baena, 2017, p. 244).

Por consiguiente, una vez aplicada la guía de entrevista a los profesionales y expertos en relación a la investigación, se realizó un análisis exhaustivo y

comparación de la recolección de información obtenida para la elaboración de las conclusiones y finalmente las recomendaciones finales.

3.9. Aspectos éticos

En los aspectos éticos, se puede mencionar que se ha respetado los derechos de autor, citando conforme el formato APA 7ma. Edición, por ende se ha creído conveniente utilizarlas, ya que son disposiciones de la misma Universidad.

IV. RESULTADOS Y DISCUSION

Los resultados de investigación, han sido recolectado por especialistas en derecho laboral y derechos constitucional, en este sentido se obtuvo los siguientes:

Objetivo general:

Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia

En relación al objetivo general; los abogados Tovar, Sunción y Mamani (2021) sostuvieron que los derechos de los trabajadores se vulneran debido a que la situación actual que atraviesa el Perú, se ha visto en evidencia innumerables casos de denuncias por hostigamiento, además existen muchas formas de hostigamiento sexual que afectan los derechos del trabajador ya sea de manera escrita, verbal o por redes sociales, por ello los mecanismos de protección y prevención que emplea el Estado no son suficientes pues existe una deficiencia por parte de las autoridades fiscalizadoras en abarcar las necesidades actuales de los trabajadores víctimas de acoso, tal como se establece en el 4° de la Ley N° 27942 se establecen las formas de chanta

Además el fiscal y juez Santillan y Llanos (2021) enfatizaron que debido a la coyuntura de la emergencia sanitaria, por la pandemia COVID-19, el hostigador sexual, utiliza los medios tecnológicos (llamadas, mensajes de texto, mails, facebook), para llevar a cabo su cometido. Considero que esta modalidad, dentro del contexto laboral, vulnera el derecho del trabajador hostigado, a gozar de un clima laboral sano y favorable, en el que se respete su dignidad personal, así como el derecho laboral a la desconexión digital, cuando ese hostigamiento se produce fuera de la jornada laboral.

Asimismo, mediante la guía de análisis documentos se tuvo como resultado que, la Corte Suprema de Justicia (2013) considera que las normas cuya infracción se denuncia, deben ser interpretadas de la siguiente manera: Artículo 1° de la Ley N° 27942: Se reprocha todo acto que cause hostigamiento sexual que se dé contra

una persona en todos los extremos tanto particulares o públicas a la que pertenezca, pues también aplica las sanciones a todo funcionario o servidor público esto regulado por el art. 39 de la Constitución del Perú, alcanzando a al personal militar y policial. Además, establece en su art. 4° de la Ley N° 27942: las formas de chantaje, entre las que destaca el chantaje típico o chantaje sexual, entendiéndose que la norma enfatiza el hostigamiento sexual que se da dentro de las relaciones laborales o instituciones públicas, así como cualquier comportamiento indecoroso relacionados a la conducta sexual que atente contra la dignidad de la persona, rechazado por la víctima.

Objetivo específico 1:

Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual típico, en tiempos de pandemia

En relación al objetivo específico 1; los abogados Martínez, Cajjak y Mendoza (2021) señalaron que los derechos de los trabajadores, se ven afectado desde el momento en que las empresas permiten este tipo de accionar y no actúan de acuerdo a lo que establece la ley N° 27942 sobre el accionar de toda empresa cuando se presenta este tipo de acontecimiento, sin embargo, muchas de estas empresas protegen sólo sus intereses, dejando de lado al trabajador víctima de acoso, que en su mayoría son mujeres, que tienen que callar por temor a ser despedidas, y esto es aprovechado por trabajadores de mayor jerarquía que someten a los trabajadores y los chantajea con ser despedidos callando una vez más a éstas víctimas que por necesidad tienen que soportar lidiar en un ambiente hostil, y que es aprovechado por trabajadores que por su condición de jerarquía hace abuso de autoridad. Además el fiscal y juez Santillán y Llanos (2021) enfatizaron que se afecta el derecho a la dignidad y libertad sexual, a través de la disminución del autoestima de la víctima, dado el condicionamiento y cosificación de la persona, rebajándola a un simple accesorio a disposición para recibir y soportar cualquier tipo de comunicación denigrante en cualquier momento, bajo pretexto de las labores remotas.

Asimismo, mediante el análisis de guía documental se tuvo como resultado que, el Tribunal del Servicio Civil (2021) se ha establecido que cualquier acto que atente contra la dignidad y libertad sexual de la persona debe ser sancionada, esto implica invitaciones, mensajes de texto, mensajes de WhatsApp, comentarios y likes de cualquier red social, el cual implique el rechazo de la víctima y cause un hostigamiento hacia la persona será sancionado y pues al no ser consentido por la parte afectada se entiende como un acto que puede transgredir los derechos de la persona, así como incomodarla a tal punto que la persona que es afectada sienta el temor de que en cualquier momento pueda sentirse agredida, acosada y temerosa que pueda afectar su dignidad y pueda poner en peligro su vida.

Objetivo específico 2:

Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual ambiental, en tiempos de pandemia

En relación al objetivo específico 2; los abogados Vivar Moreno y Mendoza (2021) sostuvieron que el hostigamiento ambiental es una de los tipos de hostigamiento que se da entre mismos compañeros indistintamente de su posición jerárquica, esto ocasionan un perjuicio en tu ambiente de trabajo hostil, convirtiéndolo en un entorno de intimidación, humillación generando un ambiente laboral negativo, por ello, las empresas deben de emplear los mecanismos de protección que establece la Ley cuando exista estos casos que hacen un clima laboral hostil, influyendo en la vida del trabajador, en su desarrollo profesional y hasta familiar. En este sentido, los abogados Moreno, Farge y Vidal (2021) señalaron que el hostigamiento sexual entre compañeros de trabajo en tiempos de pandemia, provoca en la victima su aislamiento del equipo laboral, dada la afectación de su clima laboral, además obstruye su desarrollo profesional al interior del centro de trabajo, lo cual está directamente relacionado el derecho del trabajador a la Progresión Laboral.

Asimismo, mediante el análisis de guía documental se tuvo como resultado que, El Tribunal del Servicio Civil (2020) define el hostigamiento o acoso sexual es una falta que suele cometerse de forma clandestina, que no requiere que existan testigos y

ya que en la mayoría de ocasiones se efectúan sin dejar rastros o vestigios materiales, lo que naturalmente dificulta contrastar el testimonio de la víctima con otros elementos de carácter objetivo. Por ello, la importancia de que el operador jurídico pueda tener en consideración los medios de prueba y hechos e indicios que permitan tener una claridad de los hechos entre los cuales sería por ejemplo: realizar una pericia psicológica que evidencie que la víctima padece de síntomas compatibles con episodios de hostigamiento sexual. Otro ejemplo sería, el testimonio de quienes puedan haber sido observados por el investigado(a) haya empleado términos de corte sexual hacía la víctima, o le haya hecho proposiciones reiteradas para citas o actos de similar naturaleza.

Las discusiones, se han desarrollado de acuerdo a la información recolectada por los entrevistados y en relación a los objetivos que se plantearon en la investigación, teniendo como:

Objetivo general:

Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia

En relación al objetivo general; los abogados Martínez, Tovar, Cajjak, Mendoza y Sunció (2021) sostuvieron que debido al aislamiento social y las medidas tomadas por el gobierno se ha dejado de lado la debida protección al trabajador regulados especialmente en Ley N° 27942, existiendo una línea de atención en casos de denuncia por este delito, sin embargo pocos los conocen, y esto debido a la falta de capacitación y promoción tanto del Estado como de las instituciones públicas y privadas que no han podido llegar a dar a conocer las mecanismos de atención que establece la norma para atender este tipo de denuncias afectando derechos laborales, humanos y sexuales, en la cual se desprende el derecho a la dignidad, libertad sexual, integridad persona, el derecho a una vida libre sin violencia, igualdad y no discriminación, el derecho al trabajo y a su formación y desarrollo profesional entre otros derechos. En concordancia con el fiscal y juez Santillán y Llanos (2021) argumentando que la coyuntura de la emergencia sanitaria, por la pandemia COVID-19, el hostigador sexual, utiliza los medios tecnológicos (redes

sociales) para llevar a cabo su cometido vulnerando el derecho del trabajador hostigado, a gozar de un clima laboral sano y favorable, en el que se respete su dignidad personal, así como el derecho laboral a la desconexión digital o cuando se produce fuera de la jornada laboral.

Además, el investigador Quintana (2019) en su tesis nacional sostuvo que los elementos definatorios de la conducta imputada sobre el hostigamiento sexual que vulneran los derechos del trabajador se basan en tres elementos de conductas de carácter sexual; conductas no bienvenidas y afectan al empleo; estos elementos regulados en el art. 5 de la Ley 27942, por lo que el trabajador (víctima) puede sentirse afectado ante sus derechos laborales así como tal vez acceder a un puesto de trabajo o promociones de ascenso como remuneraciones pero que sin embargo a pesar que estos actos son sancionados aún existe deficiencia en el cumplimiento de la norma. Asimismo, SUNAFIL (2021) sostuvo que el hostigamiento sexual laboral es una forma de violencia, que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista, no deseada por el trabajador, pudiendo crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante que viole los derechos del trabajador así como su dignidad y libertad sexual y que aún en el Perú sigue persistiendo en el tiempo con alto índice de casos. También en el ámbito internacional el investigador Bueno (2018) en su tesis en Chile sostuvo que en su país aún hay una deficiente labor en relación al marco normativo laboral que pueda proteger los derechos del trabajador, pues hay una clara violación al derecho a la intimidad, a la vida privada y a la dignidad de las personas víctimas de acoso.

Asimismo, mediante el análisis de guía documental, Corte Suprema de Justicia de la República (2013) sostuvo que la Ley N° 27942 cumple con tipificar todo acto antijurídico establecido en su art. 1: “se reprocha todo acto que cause hostigamiento sexual que se dé contra una persona en todos los extremos tanto particulares o públicas a la que pertenezca”, pues también aplica las sanciones a todo funcionario o servidor público esto regulado por el art. 39 de la Constitución del Perú, alcanzando a al personal militar y policial. Además, establece en su art. 4° de la Ley N° 27942 se establecen las formas de chantaje, entendiéndose que la norma enfatiza el hostigamiento sexual que se da dentro de las relaciones laborales o

instituciones públicas, así como cualquier comportamiento indecoroso relacionados a la conducta sexual que atente contra la dignidad de la persona.

Por consiguiente, es evidente que es necesario reforzar la norma, pues las penas que señala la Ley 27942, son sanciones mínimas, la situación debería ser penas más severas. No obstante que la víctima puede por otra vía seguir un proceso penal, sin embargo, el temor de la mayoría de trabajadores evitan este tipo de accionar, por ello, es ahí en que el Estado a través de sus operadores de Justicia: Ministerio de Trabajo, SUNAFIL entre otras, deberían intervenir y sancionar severamente a los responsables, así como a las empresas que tratan de tapar este tipo de delito.

Objetivo específico 1:

Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual típico, en tiempos de pandemia

En relación al objetivo específico 1; los abogados Martínez, Tovar, Cajjak, Mendoza y Sunción (2021) señalaron que los derechos de los trabajadores, se ven afectado desde el momento en que las empresas permiten este tipo de accionar y no actúan de acuerdo a lo que establece la ley N° 27942 sobre el accionar de toda empresa cuando se presenta este tipo de acontecimiento. En relación a ello, el fiscal y juez Santillán y Llanos (2021) enfatizaron que se afecta el derecho a la dignidad y libertad sexual, a través de la disminución del autoestima de la víctima, dado el condicionamiento y cosificación de la persona, rebajándola a un simple accesorio a disposición para recibir y soportar cualquier tipo de comunicación denigrante en cualquier momento, bajo pretexto de las labores remotas, pues el Estado no actúa de manera eficiente y esto debido a la carga procesal que tienen y los trámites engorrosos que hacen que el trabajador que sufre este tipo de hostigamiento desista de denunciar, a ello se le suma la situación de pandemia que se vive y la falta de trabajo que hacen callar al trabajador.

Además, la investigadora Laiza (2018) en sus tesis nacional que el hostigamiento sexual en el ámbito laboral es conocido como el Mobbing ya que tiene la finalidad

de dañar al trabajador, a través de conductas lesivas, que en muchas ocasiones el trabajador tiene que renunciar de manera voluntaria al ser víctima de este acto que atenta su dignidad de forma intencional, que perturba su vida laboral y transgrede sus derechos como trabajador. En relación a ello, Quintero (2020) sostuvo en su investigación que la doctrina señala que el hostigamiento sexual, se trata más de una muestra de poder que de sexualidad, es demostrarle a la víctima subordinada que se tiene el poder sobre ella, no sólo en el campo donde se desempeñan, sino sobre su sexualidad, su cuerpo, además se considera una conducta discriminatoria por razón de género. Sin embargo, en el ámbito internacional en Ecuador el investigador Orellana (2018) concluyó en su tesis que, el desconocimiento del acoso laboral provoca la vulneración de los derechos fundamentales y por ende los derechos humanos, por parte del empleador, superior jerárquico, compañero o subalterno, que por el temor hacer despedido, juzgado tenga que guardar silencio, ya que, el acoso laboral lo viven muchos trabajadores diariamente y es por esta razón que en el Ecuador debería ser sancionado aquellas personas que lo cometen y a la vez que las personas afectadas por este acoso sean indemnizadas.

Asimismo, mediante el análisis de guía documental, Tribunal del Servicio Civil (2021) estableció que cualquier acto que atente contra la dignidad y libertad sexual de la persona debe ser sancionada, esto implica invitaciones, mensajes de texto, mensajes de WhatsApp, comentarios y likes de cualquier red social, el cual implique el rechazo de la víctima y cause un hostigamiento hacia el trabajador será sancionado y pues al no ser consentido por la parte afectada se entiende como un acto que puede transgredir los derechos del trabajador, así como incomodarla a tal punto que la persona que es afectada sienta el temor de que en cualquier momento pueda sentirse agredida, acosada y temerosa que pueda afectar su dignidad y pueda poner en peligro su dignidad y su vida.

Por consiguiente, debido al aislamiento social y las medidas tomadas por el gobierno se ha dejado de lado la debida protección dejando un alto índice de casos de denuncias por acoso, a pesar que existe un interés por reforzar las normas de hostigamiento y acoso laboral aun no son suficientes, el legislador, como integrante basal del Estado, debe buscar respuestas para lograr el desarrollo efectivo de

nuestra sociedad a fin de poder proteger los derechos del trabajador víctimas de acoso sexual laboral.

Objetivo específico 2:

Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual ambiental, en tiempos de pandemia

En relación al objetivo específico 2; los participantes en derecho laboral, constitucional y derechos humanos y derecho penal: Vivar, Moreno y Mendoza (2021) sostuvieron que falta de atención a estos casos por las mismas empresas públicas y privadas, la falta de educación y respeto de derechos, hace que se afecte el principio de igualdad. A ello, se suma que en ocasiones la misma autoridad no atiende estos casos por la condición del trabajador, dejando de lados estos procesos de sanción y que el hostigador muchas veces quede impune y si es sancionado, las penas que les imputan son mínimas y por ello no se cumple a cabalidad con lo que establecen las normas jurídicas. En relación a ello, los abogados Moreno, Farge y Vidal (2021) señalaron que el hostigamiento sexual entre compañeros de trabajo en tiempos de pandemia, provoca en la víctima su aislamiento del equipo laboral, dada la afectación de su clima laboral, además obstruye su desarrollo profesional al interior del centro de trabajo, lo cual está directamente relacionado el derecho del trabajador a la Progresión Laboral.

Además, el investigador Frías (2020) sostuvo en su investigación que el hostigamiento sexual ambiental, es ejercida por personas que tienen alguna relación laboral, esto independientemente de su condición jerárquica, consistiendo en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta con la igualdad laboral. En este sentido, Tiza (2018) señala en su tesis nacional que el hostigamiento sexual hacia las víctimas que labora en la Municipalidad se caracterizan por el ejercicio de poder de naturaleza funcional; es decir, nivel jerárquico y de cargo o autoridad, que ejercen los hostigadores para con las víctimas. Además de que muchas de las víctimas se abstienen de denunciar por

conservar su puesto laboral, por temor de ser juzgadas injustamente por la sociedad y por la misma justicia, llegando afectar sus derechos fundamentales laborales así como causar efectos graves psicológicos en las víctimas. Sin embargo, en el ámbito internacional en Ecuador el investigador Hermosa (2017) en su tesis señaló que la OIT a través del informe elaborado en 1996, da cuenta de la gravedad del problema que constituye el acoso y hostigamiento en el lugar de trabajo, debido a la falta de políticas públicas que refuercen el marco normativo del trabajador tal como lo establecen normas internacional e instituciones que amparan los derechos del trabajador, por lo que insta a todos los países a tomar las medidas necesarias y puedan acojan la normativa propuesta por ese organismo.

Asimismo, mediante el análisis de guía documental, Tribunal del Servicio Civil (2021) sostuvo que el hostigamiento o acoso sexual es una falta que suele cometerse de forma clandestina, y no es necesario que existan testigos ya que en la mayoría de ocasiones se efectúan sin dejar rastros o rastros materiales, lo que naturalmente dificulta contrastar el testimonio de la víctima con otros elementos de carácter objetivo. Por ello, la importancia de que el operador jurídico pueda tener en consideración los medios de prueba y hechos e indicios que permitan tener una claridad de los hechos entre los cuales sería por ejemplo: realizar una pericia psicológica, el testimonio de testigos entre otros.

Por consiguiente, en la actualidad el ámbito del hostigamiento sexual laboral, se puede dar de muchas formas, sin embargo el Estado peruano a través del Ministerio de Trabajo y sus organismos institucionales deben proteger los derechos fundamentales del trabajador es necesario la intervención de las autoridades en coordinación con los operadores jurídicos laborales. Además de que el Estado debe de ofrecer capacitaciones de educación, promoción de prevención, el respeto de derechos, se dice que “los derechos de uno terminan donde empiezan los del otro”, entonces esto debería de ser respetado, mayor difusión por los medios de comunicación y así lograr erradicar o disminuir los índices de acoso que existen en el Perú y en todo el Mundo.

V. CONCLUSIONES

Primero: Se concluye que, en la situación actual que atraviesa el Perú, se ha visto en evidencia innumerables casos de denuncias por hostigamiento previstos en la ley N° 27942, ya que los mecanismos de protección y prevención que emplea el Estado no son suficientes pues existe una deficiencia por parte de las autoridades fiscalizadoras en abarcar las necesidades actuales de los trabajadores víctimas de acoso sexual, es por ello, que existe una vulneración no solo de derechos laborales, sino también derechos humanos y derechos sexuales como la dignidad humana de las personas, derecho reconocidos en la Constitución Política del Estado Peruano.

Segundo: Los derechos de los trabajadores reconocidos en la Carta Magna del Perú en sus artículos 24° al 29°, se ven afectados desde el momento en que las empresas permiten este tipo de accionar y no actúan de acuerdo a lo que establece la Ley, claro está que protegen sólo sus intereses, dejando de lado al trabajador víctima de acoso, que en su mayoría son mujeres, que tienen que callar por temor a ser despedidas, y esto es aprovechado por trabajadores de mayor jerarquía que someten a los trabajadores y los chantajean con ser despedidos callando una vez más a estas víctimas que por necesidad tienen que soportar lidiar en un ambiente hostil.

Tercero: El hostigamiento ambiental se da entre mismos compañeros indistintamente de su posición jerárquica, esto ocasionan un perjuicio en tu ambiente de trabajo hostil, convirtiéndolo en un entorno de intimidación, humillación generando un ambiente laboral negativo, pues la falta de atención a estos casos por las mismas empresas públicas y privadas, la falta de educación y respeto de derechos, hace que se afecte el principio de igualdad, ya que, en ocasiones la misma autoridad no atiende estos casos por la condición del trabajador, dejando de lado estos procesos de sanción y que el hostigador muchas veces quede impune y si es sancionado, las penas que les imputan son mínimas.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** Es necesario que el Poder Legislativo refuerce la Ley N° 27942, ya que las sanciones que se dan son mínimas, ya que, el temor de la mayoría de trabajadores evitan este tipo de accionar, por ello, es ahí en que el Estado a través de sus operadores de Justicia: Ministerio de Trabajo, SUNAFIL entre otras, deberían intervenir y sancionar severamente a los responsables, así como a las empresas que tratan de tapar este tipo de delito.
- Segundo:** El Estado peruano a través de la SUNFAFIL y Ministerio de Trabajo basal del Estado, debe buscar respuestas de solución para lograr el desarrollo efectivo de nuestra sociedad a fin de poder proteger los derechos del trabajador víctimas de acoso sexual laboral mediante inspecciones de auditorías en las empresas privadas y públicas y tener una relación más cerca con los trabajadores y así poder saber la realidad y las condiciones en cómo trabajan y como se da el clima laboral y ante cualquier acto antijurídico sancionar de forma inmediata a las empresas que no cumplan con lo que determina el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual
- Tercero:** Se recomienda que el Estado debe de ofrecer capacitaciones de educación, promoción de prevención, el respeto de derechos, se dice que “los derechos de uno terminan donde empiezan los del otro”, entonces esto debería de ser respetado, mayor difusión por los medios de comunicación y así lograr erradicar o disminuir los índices de acoso que existen en el Perú y en todo el Mundo.

REFERENCIAS

- Ardilla, A., Briceúo, M. y Ugarte, L. (2019). *Fundamental rights in natural and legal persons. The validation of an instrument, the analysis of conceptions and the training strategy for professionals or students of law.* http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1909-44502019000100109
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Serie integral por competencias (3ª. ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Bueno, M., J. (2018). El acoso sexual laboral: Análisis comparativo de la regulación en Chile y el derecho latinoamericano (tesis de abogado). <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/150947/El-acoso-sexual-an%C3%A1lisis-comparativo-de-la-regulaci%C3%B3n-en-Chile-y-el-derecho-latinoamericano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Corte Suprema de Justicia. (2013). Casación Nro. 3804-2010- Del Santa. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/07/Casacion-3804-2010-Del-Santa-Legis.pe_.pdf
- Carcausto, C. y Morales, Q. (2018, junio). *Investigaciones cualitativas en salud publicadas en revistas biomédicas peruanas. An. Fac. med. vol.79 no.2.* <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v79n2/a07v79n2.pdf>
- Chávez, F. (2020). *Waldron y la dignidad: el problema del fundamento de los derechos humanos.* http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0251-34202020000200247&script=sci_arttext
- Defensoría del Pueblo. (2021, febrero). Se debe prevenir, sancionar y erradicar toda forma de hostigamiento sexual laboral. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-se-debe-prevenir-sancionar-y-erradicar-toda-forma-de-hostigamiento-sexual-laboral/>
- De Miguel, B. et al. (2016). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español.* <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>.

- Frías, S. (2020). *Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia*.
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7329400.pdf>
- Frías, M. (2020). *Sexual Harassment. The Case of a Law Enforcement Agency*.
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7329400.pdf>
- Hermosa, T., E. (2017). El mobbing o acoso laboral, pautas para su tratamiento en el Ecuador (tesis de magister).
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5459/1/T2171-MDEM-Hermosa-E%20mobbing.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación. (6° ed.). México: Interamericana Editores.
- Laiza, O., J. (2018). Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el Mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales (tesis de abogado).
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/657/Tesis%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- La Tercera. (2021). Denuncias por acoso sexual laboral registran nuevo récord en el año de la pandemia. <https://www.latercera.com/pulso/noticia/denuncias-por-acoso-sexual-laboral-registran-nuevo-record-en-el-ano-de-la-pandemia/YYQ4T2NO4RE7LEJCCRNL24PK2E/>
- Lanata, F. (2018). *El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo*. Rev. Derecho (Valdivia) vol.31 no.1.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502018000100105
- Ley Nro. 27942. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley_de_prevencion_y_sancion_del_hostigamiento_sexual_26-02-2003.pdf

- Mundo Global. (2021, marzo). Mobbing y acoso laboral virtual en tiempos de pandemia. <https://www.mejoresempleos.com.mx/articulos/mobbing-y-acoso-laboral-virtual-en-tiempos-de-pandemia/>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2019). *Constitución Política del Perú: Texto actualizado con las reformas ratificadas en el Referéndum de 2018*. (3.º ed.). Editores: Lima, Litho & Arte S.A.C.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2003). Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual: LEY N° 27942. https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley_de_prevenccion_y_sancion_del_hostigamiento_sexual_26-02-2003.pdf
- Marín, L., Hernández, R. y Flores, Q. (2016). *Metodología para el análisis de datos cualitativos en investigaciones orientadas al aprovechamiento de fuentes renovables de energía*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062638>
- Mcewen, C., Pullen, A. y Rhodes, C. (2021). *Sexual harassment at work: a leadership problem*. <https://www.scielo.br/j/rae/a/F8WjqCNn6hGxfnTB3PfTNdp/?lang=en>
- Matamala, P. (2021). *Ody and silence in the moral harassment at workplace: a reflection from the work clinic*. <https://www.scielo.br/j/agora/a/pnSrZ8D9cBVm6mzCShjy3vh/>
- Miranda, R. (2019). La dignidad de la persona humana. Breve estudio comparado desde el derecho público. *Revista Brasil Publishing*, Curitiba. <https://www.unir.net/derecho/revista/derechos-humanos-derechos-fundamentales/>
- Muñoz, R. (2016) *Metodología de la investigación*. Editorial Progreso S.A de C.V. México D. F.
- Montoya, P, O. (2018, mayo). *Doctrina: Derecho Constitucional*. <http://diccionariojuridico.mx/definicion/derechos-fundamentales/>

- Once Noticias. (2021). Violencia laboral pese a la pandemia sigue pendiente por resolver en México. <https://m.oncenoticias.tv/reportajes-especiales/violencia-laboral-pese-a-pandemia-sigue-pendiente-por-resolver-en-mexico>
- Orellana, G., D. (2018). El acoso laboral y los derechos del trabajador (tesis de abogado). <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8224/1/PIUPA013-2018.pdf>
- Quintero, S. (2020). *El acoso y hostigamiento sexual escolar, necesidad de su regulación en las universidades*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362020000100245
- Patlán, P. (2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>
- Palacios, S. y Torres, V. (2019). *Análisis de la igualdad y la no discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384276>
- Quintana, I., J. (2019). Hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el Juzgado laboral de Sullana (tesis de abogado). <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1910/DER-QUI-IBA-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, S. et al. (2019). *Mobbing in University Workers: A Systematic Review*. http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/en_a14v7n3.pdf
- Rangel, F. y Costero, G. (2016). *Los riesgos para la salud sexual y reproductiva en un grupo históricamente vulnerado: un estudio sobre las experiencias y percepciones de mujeres parejas de migrantes*. *Revista Col. San Luis vol.6 no.12*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-899X2016000200160
- SUNAFIL. (2021, febrero). Cerca de mil denuncias sobre acoso y hostigamiento laboral recibió la SUNAFIL desde el inicio de la pandemia. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/344243-cerca-de-mil->

[denuncias-sobre-acoso-y-hostigamiento-laboral-recibio-la-sunafil-desde-el-inicio-de-la-pandemia](#)

Sánchez, F. (2019). *Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Digit. Invest. Docencia Univ. vol.13 no.1.* <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

Sánchez, L. (2018, enero). La protección de los derechos fundamentales en la legislación peruana [blog lpderecho]. [https://lpderecho.pe/proteccion-derechos-fundamentales-legislacion-peruana/#:~:text=Asimismo%2C%20podemos%20precisar%20que%2C%20os,raz%C3%B3n%20a%20su%20dignidad%20humana.](https://lpderecho.pe/proteccion-derechos-fundamentales-legislacion-peruana/#:~:text=Asimismo%2C%20podemos%20precisar%20que%2C%20os,raz%C3%B3n%20a%20su%20dignidad%20humana)

Torres, S. (2019). *Los derechos fundamentales y su aporte a la justicia de género en el derecho ecuatoriano.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=254977>

Tribunal Constitucional. (2018). EXP. N.º 01643-2014-PA/TC ICA. [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/01/Exp.-01643-2014-PA-TC-Legis.pe .pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/01/Exp.-01643-2014-PA-TC-Legis.pe.pdf)

Tribunal del Servicio Civil (2020). Resolución 001162-2021-servir. [https://lpderecho.pe/dar-likes-fotos-persona-configurar-hostigamiento-sexual-resolucion-001162-2021-servir-tsc/#:~:text=Mediante%20la%20Resoluci%C3%B3n%20001162%2D2021,pr eprofesionales%20en%20la%20entidad%20p%C3%ABlica.](https://lpderecho.pe/dar-likes-fotos-persona-configurar-hostigamiento-sexual-resolucion-001162-2021-servir-tsc/#:~:text=Mediante%20la%20Resoluci%C3%B3n%20001162%2D2021,pr eprofesionales%20en%20la%20entidad%20p%C3%ABlica)

Tiza, R., Z. (2018). El acoso sexual en mujeres que laboran en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión, 2016-2017 (tesis de abogado). <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1325/TIZA%20RODRIGUEZ%2C%20Zusana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tribunal del Servicio Civil (2021). Resolución 002370-2020-servir. [https://lpderecho.pe/dar-likes-fotos-persona-configurar-hostigamiento-sexual-resolucion-001162-2021-servir-tsc/#:~:text=Mediante%20la%20Resoluci%C3%B3n%20001162%2D2021,pr eprofesionales%20en%20la%20entidad%20p%C3%ABlica.](https://lpderecho.pe/dar-likes-fotos-persona-configurar-hostigamiento-sexual-resolucion-001162-2021-servir-tsc/#:~:text=Mediante%20la%20Resoluci%C3%B3n%20001162%2D2021,pr eprofesionales%20en%20la%20entidad%20p%C3%ABlica)

- Valareso, A., Coronel, A. y Durand, O. (2019). *La garantía constitucional de la libertad personal y el habeas corpus como elemento de protección del bien jurídico*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500470
- Ugarte, C. (2020). *Derechos fundamentales en el trabajo, poder y nuevas tecnologías*. *Rev. IUS* vol.14 no.45. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100081
- Zuñiga, E. (2017). *Trabajo, trabajadoras y cultura organizacional. Entre el mobbing y el acoso sexual*. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32553518009.pdf>
- Vidu, A., et al. (2017). *Second Order of Sexual Harassment - SOSH*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5845562>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia					
PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS	METODOLOGIA
Problema General	Objetivo General	Supuestos General			Enfoque
¿De qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia?	Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia	Existe una vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley 27942, en tiempos de pandemia	DERECHOS FUNDAMENTALES AFECTADOS	1.- La Dignidad 2.- La Libertad sexual 3.- Derecho a la igualdad y no discriminación 4.- Derecho al trabajo	Cualitativo
Problema Especifico	Objetivo Especifico	Supuestos Específicos			Tipo y diseño
¿De qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual típico, en tiempos de pandemia?	Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual típico, en tiempos de pandemia	Existe una vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual típico, en tiempos de pandemia;	HOSTIGAMIENTO SEXUAL	- Hostigamiento sexual típico (chantaje)	Básica
¿De qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual ambiental, en tiempos de pandemia?	Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual ambiental, en tiempos de pandemia	Existe una vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual ambiental, en tiempos de pandemia.	ART. 4 de la Ley N° 27942	- Hostigamiento sexual ambiental	Teoría fundamentada

Fuente: Guía de productor observables según UCV-2021/APA

Anexo 02: Validación de instrumento

Validación de Instrumento

I.- Datos Generales

- 1.1 Apellidos y nombres: MARCOS RICARDO SUNCION ATOCHE
 1.2 Cargo e Institución donde labora: ABOGADO Y MAGISTER LABORALISTA
 1.3 Nombre del instrumento de evaluación: Guía de entrevista
 1.4 Autores del instrumento: FLORES PEREZ, Alex David y HURTADO APAICO, José Luis

II.- Aspecto de Validación

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible											X		
OBJETIVO	Esta adecuado a las leyes y principios científicos											X		
ACTUALIDAD	Esta adecuada a los objetivos y las necesidades reales de la investigación											X		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica											X		
SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológico esenciales											X		
INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar el desarrollo teórico de la investigación											X		
CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos											X		
COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos											X		
METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr los supuestos jurídicos											X		
PERTENENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método científico											X		

III.- Opinión de Aplicabilidad

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV.- Promedio de Valoración

90

Lima octubre de 2021



Marcos Ricardo Suncion Atoche
 ABOGADO
 Reg. CACERA 11362

Nombre completo: MARCOS RICARDO SUNCION ATOCHE
 DNI: 46254146

Validación de Instrumento

I.- Datos Generales

- 1.1 Apellidos y nombres: LAOS JARAMILLO ENRIQUE JORDAN
1.2 Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UNIVERSITARIO UCV
1.3 Nombre del instrumento de evaluación: Guía de entrevista
1.4 Autores del instrumento: FLORES PEREZ, Alex David y HURTADO APAICO, José Luis

II.- Aspecto de Validación

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible												X	
OBJETIVO	Esta adecuado a las leyes y principios científicos											X		
ACTUALIDAD	Esta adecuada a los objetivos y las necesidades reales de la investigación												X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica											X		
SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológico esenciales											X		
INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar el desarrollo teórico de la investigación											X		
CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos											X		
COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos											X		
METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr los supuestos jurídicos									X				
PERTENENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método científico											X		

III.- Opinión de Aplicabilidad

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI

IV.- Promedio de Valoración

90.5

Lima octubre de 2021


Enrique Jordán Laos Jaramillo
ABOGADO DE LIMA
Registro CAL 45000
D. en Gestión

Nombre completo: LAOS JARAMILLO ENRIQUE JORDAN
DNI: 09911151

Anexo 03: Guía de análisis de entrevista

Objetivo general:

Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia

1.- ¿De qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia?

.....

2- En la actualidad, ¿Cree Ud. que el Estado se ha preocupado en brindarles protección laboral a los trabajadores que han sido víctimas de hostigamiento sexual y como ha intervenido el Ministerio de trabajo para apoyar al trabajador en tiempos de pandemia?

.....

3.- ¿Existe algún vacío legal de la Ley 27942 por el cual en la actualidad se ha evidenciado el incremento de acoso laboral? ¿Cuál sería? y ¿cuáles serían las medidas a tomar por parte del Estado peruano con la finalidad de hacer cumplir los derechos del trabajador víctimas de hostigamiento sexual previsto en la Ley 27942?

.....

Objetivo específico 1:

Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual típico, en tiempos de pandemia

4.- ¿De qué manera se ve afectado el derecho a la dignidad y libertad sexual del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual típico (chantaje) según el art. 4 de la Ley n° 27942 en tiempos de pandemia?

.....

5.- ¿Cree usted que la Ley n° 27942, cumple con el fin por el cual fue creada en defensa de las personas víctimas de hostigamiento sexual?

.....

Objetivo específico 2:

Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual ambiental, en tiempos de pandemia

6.- ¿Cómo se vulnera los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual ambiental que se da entre compañeros en tiempos de pandemia?

.....

7.- ¿De qué manera de afecta el derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral a consecuencia del hostigamiento sexual entre los mismos compañeros de trabajo?

.....

8.- ¿De qué manera las empresas públicas y privadas podrían ayudar con lo que establece la Ley 27942 a fin de prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual que se dan entre trabajadores indistintamente de condición en el ámbito laboral?

.....

Anexo 04: Guía de análisis de entrevista

Entrevista 01:

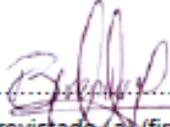
FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **Vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia**, que tiene como objetivo "Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia", lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por las alumnos Flores Pérez, Alex David Y Hurtado Apaico, José Luis del XII-Ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Ate. Dicha participación considera en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

En la fecha octubre de 2021

.....

Entrevistado (a) (firma o sello)
Nombre: Brenda P. Martínez Pacheco.
DNI: 415922532
DNI: CAL: 67798.
Especialidad: Derecho Laboral

Objetivo general:

Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia

- 1.- ¿De qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia?

El acoso es una forma de afectación a los derechos del trabajador, debido a que los trabajadores deberían tener condiciones de protección en las empresas ante este acto tan repugnante que en muchas ocasiones las (los) trabajadores tienen que callar por temor a perder su empleo. En la situación actual que atraviesa el Perú, se ha visto en evidencia innumerables casos de denuncias por hostigamiento, sin embargo los mecanismos de protección y prevención que emplea el Estado no son suficientes pues existe una deficiencia por parte de las autoridades fiscalizadoras en abarcar las necesidades actuales de los trabajadores víctimas de acoso sexual. Por lo que existirían una vulneración no solo de derechos laborales, sino también derechos humanos y derechos sexuales como la dignidad humana de las personas.

- 2- En la actualidad, ¿Cree Ud. que el Estado se ha preocupado en brindarles protección laboral a los trabajadores que han sido víctimas de hostigamiento sexual y como ha intervenido el Ministerio de trabajo para apoyar al trabajador en tiempos de pandemia?

Debido al aislamiento social y las medidas tomadas por el gobierno se ha dejado de lado la debida protección. Existe una línea de atención en casos de denuncia por este delito, sin embargo pocos los conocen, y esto debido a la falta de capacitación y promoción tanto del Estado como de las instituciones públicas y

privadas que no han podido llegar a dar a conocer los mecanismos de atención que establece la norma para atender este tipo de denuncias.

- 3.- ¿Existe algún vacío legal de la Ley 27942 por el cual en la actualidad se ha evidenciado el incremento de acoso laboral? ¿Cuál sería? y ¿cuáles serían las medidas a tomar por parte del Estado peruano con la finalidad de hacer cumplir los derechos del trabajador víctimas de hostigamiento sexual previsto en la Ley 27942?

Más que un vacío, es reforzar la norma, pues las penas que señala la Ley, son sanciones mínimas que establece el art. 16, la situación debería ser penas más severas. No obstante que la víctima puede por otra vía seguir un proceso penal, sin embargo, el temor de la mayoría de trabajadores evitan este tipo de accionar, por ello, es ahí en que el Estado a través de sus operadores de Justicia: Ministerio de Trabajo, SUNAFIL entre otras, deberían intervenir y sancionar severamente a los responsables, así como a las empresas que tratan de tapar este tipo de delito.

Objetivo específico 1:

Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual típico, en tiempos de pandemia

- 4.- ¿De qué manera se ve afectado el derecho a la dignidad y libertad sexual del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual típico (chantaje) según el art. 4 de la Ley n° 27942 en tiempos de pandemia?

Los derechos de los trabajadores, se ven afectado desde el momento en que las empresas permiten este tipo de accionar y no actúan de acuerdo a lo que establece la Ley, claro está que protegen sólo sus intereses, dejando de lado al trabajador víctima de acoso, que en su mayoría son mujeres, que tienen que callar por temor a ser despedidas, y esto es aprovechado por trabajadores de

mayor jerarquía que someten a los trabajadores y los chantajean con ser despedidos callando una vez más a estas víctimas que por necesidad tienen que soportar lidiar en un ambiente hostil.

- 5.- ¿Cree usted que la Ley n° 27942, cumple con el fin por el cual fue creada en defensa de las personas víctimas de hostigamiento sexual?

La norma ha sido reforzada de diferentes maneras para llegar a sancionar tanto a las instituciones públicas y privadas, sin embargo, el problema es que las autoridades del Estado no actúan de manera eficiente y esto debido a la carga procesal que tienen y los trámites engorrosos que hacen que el trabajador que sufre este tipo de hostigamiento desista de denunciar, a ello se le suma la situación de pandemia que se vive y la falta de trabajo que hacen callar al trabajador.

Objetivo específico 2:

Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual ambiental, en tiempos de pandemia

- 6.- ¿Cómo se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual ambiental que se da entre compañeros en tiempos de pandemia?

Si bien es cierto el hostigamiento ambiental se da entre mismos compañeros indistintamente de su posición jerárquica, esto ocasiona un perjuicio en tu ambiente de trabajo hostil, convirtiéndolo en un entorno de intimidación, humillación generando un ambiente laboral negativo.

- 7.- ¿De qué manera afecta el derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral a consecuencia del hostigamiento sexual entre los mismos compañeros de trabajo?



Por la falta de atención a estos casos por las mismas empresas públicas y privadas, la falta de educación y respeto de derechos, hace que se afecte el principio de igualdad. A ello, se suma que en ocasiones la misma autoridad no atiende estos casos por la condición del trabajador, dejando de lados estos procesos de sanción y que el hostigador muchas veces quede impune y si es sancionado, las penas que les imputan son mínimas.

8.- ¿De qué manera las empresas públicas y privadas podrían ayudar con lo que establece la Ley 27942 a fin de prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual que se dan entre trabajadores indistintamente de condición en el ámbito laboral?

Mediante la capacitación de educación: promoción de prevención, el respeto de derechos, se dice que los derechos de uno terminan donde empiezan los del otro, entonces esto debería de ser respetado, mayor difusión por los medios de comunicación y así lograr erradicar o disminuir los índices de acoso que existen en el Perú y en todo el Mundo.

Entrevista 02

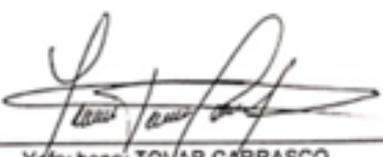
FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **Vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia**, que tiene como objetivo "Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia", lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por los alumnos Flores Pérez, Alex David Y Hurtado Apaico, José Luis del XII-Ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Ate. Dicha participación considera en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.]

En la fecha octubre de 2021


Yelty Henry TOVAR CARRASCO
CAL: 85021
Entrevistado (a) (firma o sello)

Nombre:

DNI: 45324775

Especialidad: Derecho Laboral

Entrevista 03:



FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **Vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia**, que tiene como objetivo "Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia", lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por las alumnos Flores Pérez, Alex David Y Hurtado Apaico, José Luis del XII-Ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Ate. Dicha participación considera en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

En la fecha octubre de 2021

Entrevistado (a) (firma o sello)

Nombre: CAJJAK AGUIRRE KATHERINE LUZ VIRGINIA

DNI: 43976799

Especialidad: Derecho Laboral

Entrevista 4



FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **Vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia**, que tiene como objetivo "Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia", lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por los alumnos Flores Pérez, Alex David Y Hurtado Apaico, José Luis del XII-Ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Ate. Dicha participación considera en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

En la fecha octubre de 2021

.....
Entrevistado (a) (firma o sello)

Nombre: RENZO MENDOZA BAEZ

DNI: 41630810

Especialidad: Derecho Laboral

Entrevista 5

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **Vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia**, que tiene como objetivo "Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia", lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por los alumnos Flores Pérez, Alex David Y Hurtado Apaico, José Luis del XII-Ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Ate. Dicha participación considera en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

En la fecha octubre de 2021



ROBERTH A. VIVAR REAÑO
ABOGADO
Reg. C.A.L. 79768

Entrevistado (a) (firma o sello)

Nombre: ROBERTH V. VIVAR REAÑO

DNI: 46254146

Especialidad: Abogado Laboralista

A
lr

Entrevista 6

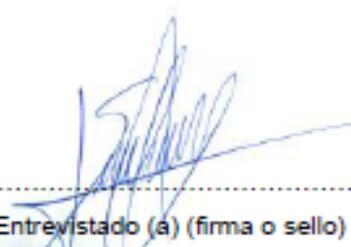
FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **Vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia**, que tiene como objetivo "Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia", lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por las alumnos Flores Pérez, Alex David Y Hurtado Apaico, José Luis del XII-Ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Ate. Dicha participación considera en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

En la fecha octubre de 2021


.....
Entrevistado (a) (firma o sello)

Nombre: Sandra Liz Moreno Merino

DNI: 40397145

Especialidad: Laboral y Civil

Entrevista 7

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **Vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia**, que tiene como objetivo "Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia", lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por los alumnos Flores Pérez, Alex David Y Hurtado Apaico, José Luis del XII-Ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Ate. Dicha participación considera en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

En la fecha octubre de 2021

.....
JUAN ARTURO FARGE BEGAZO
ABOGADO

.....
CAL: 51886

Entrevistado (a) (firma o sello)

Nombre: JUAN ARTURO FARGE BEGAZO

DNI: 43284152

Especialidad: Abogado Laboralista

Entrevista 8

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **Vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia**, que tiene como objetivo "Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia", lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por los alumnos Flores Pérez, Alex David Y Hurtado Apaico, José Luis del XII-Ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Ate. Dicha participación considera en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.



En la fecha octubre de 2021

**RICHARD CRISTOBAL
MAMANI GARCIA
ABOGADO**

Reg. 82179

Entrevistado (a) (firma o sello)

Nombre: RICHARD CRISTOBAL MAMANI GARCIA

DNI: 08160452

Especialidad: Abogado Laboralista

Entrevista 9

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **Vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual** previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia, que tiene como objetivo "Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia", lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por los alumnos Flores Pérez, Alex David Y Hurtado Apaico, José Luis del XII-Ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Ate. Dicha participación considera en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.



.....
Claudia Santillana Chiong
Abogada
C.A.E. 72028
.....

En la fecha octubre de 2021

Entrevistado (a) (firma o sello)

Nombre: RICHARD CRISTOBAL MAMANI GARCIA

DNI: 08160452

Especialidad: Abogado Laboralista

Entrevista 10

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **Vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia**, que tiene como objetivo "Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia", lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por las alumnos Flores Pérez, Alex David Y Hurtado Apaico, José Luis del XII-Ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Ate. Dicha participación considera en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

En la fecha octubre de 2021



Claudia Santillana Chiong
Abogada
C.A.C. 72028

Entrevistado (a) (firma o sello)

Nombre: CLAUDIA SANTILLANA CHIONG

DNI: 08160452

Especialidad: Fiscal Laboralista

Entrevista 11

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **Vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia**, que tiene como objetivo "Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia", lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por los alumnos Flores Pérez, Alex David Y Hurtado Apaico, José Luis del XII-Ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Ate. Dicha participación considera en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

En la fecha octubre de 2021



ARTURO VIDAL SORIANO
ABOGADO
Reg. CALS. N° 779

Entrevistado (a) (firma o sello)

Nombre: ARTURO VIDAL SORIANO

DNI: 107289458

Especialidad: Abogado Penalista

Entrevista 12

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada **Vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia**, que tiene como objetivo "Explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley n° 27942, en tiempos de pandemia", lo cual para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por las alumnos Flores Pérez, Alex David Y Hurtado Apaico, José Luis del XII-Ciclo de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo – Ate. Dicha participación considera en desarrollar el instrumento de recolección de datos (Entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importante que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

En la fecha octubre de 2021


.....
Abg. Luis Daniel Llanos Herrera
.....
C.A.C. Colegatura N° 11425
.....

Entrevistado (a) (firma o sello)

Nombre: LUIS DANIEL LLANOS HERRERA

DNI: 107289458

Especialidad: Juez de paz letrado

Anexo 05: Guía de análisis documental

Guía de análisis 01

Precedente vinculante sobre hostigamiento o acoso sexual en el trabajo [Casación 3804-2010, Del Santa] FUNDAMENTOS DE: DERECHOS DEL TRABAJADOR Y HOSTIGAMIENTO SECUAL	
TIPO DE PROCESO	Precedente vinculante sobre hostigamiento o acoso sexual en el trabajo
SENTENCIA DE FECHA	2010
DERECHOS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN HACIA LA MUJER VICTIMA DE VIOLENCIA	Artículo 1° de la Ley N° 27942: Su texto original previene y reprime el hostigamiento sexual que se produzca contra una persona dentro de cualquier relación de autoridad o dependencia sin importar la naturaleza del régimen laboral a que pertenezca, en consecuencia, debe interpretarse que puede ser objeto de sanción por incurrir en hostigamiento sexual todo funcionario o servidor público (incluidos los señalados en el artículo 39° de la Constitución Política del Estado), personal militar o policial, y/o cualquier persona al servicio del Estado que incurra en conductas que impliquen hostigamiento o chantaje sexual; Artículo 4° de la Ley N° 27942: Su texto original define el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, debiendo interpretarse esta norma en el sentido siguiente: “que constituye hostigamiento sexual dentro de las relaciones laborales o de dependencia en la Administración Pública, toda conducta de naturaleza sexual o referida al tema sexual.

Guía de análisis 02:

<p>¿Dar 'likes' a todas las fotos de una persona puede configurar hostigamiento sexual? [Resolución 001162-2021-Servir]</p> <p>FUNDAMENTOS DE: DERECHOS DEL TRABAJADOR Y HOSTIGAMIENTO SECUAL</p>	
TIPO DE PROCESO	<p>¿Dar 'likes' a todas las fotos de una persona puede configurar hostigamiento sexual? [Resolución 001162-2021-Servir]</p>
SENTENCIA DE FECHA	<p>2021</p>
DERECHOS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN HACIA LA MUJER VICTIMA DE VIOLENCIA	<p>De modo que, en el presente caso los hechos denunciados por la señorita de iniciales O.N.D.R. dan cuenta de diversas invitaciones no bienvenidas del impugnante hacia la denunciante para participar en eventos deportivos y hasta ir a un karaoke, y mensajes, comentarios y demostraciones del agrado que sentía por el aspecto físico de la agraviada (a través de WhatsApp y de "likes" en Facebook y de la dedicatoria que el impugnante escribió a la denunciante en una fotografía que le entregó), incluyendo miradas que ella señala la hacían sentir incómoda al punto de intentar evitar cruzarse con el impugnante.</p>

Guía de análisis 03:

¿Dar 'likes' a todas las fotos de una persona puede configurar hostigamiento sexual? [Resolución 001162-2021-Servir] FUNDAMENTOS DE: DERECHOS DEL TRABAJADOR Y HOSTIGAMIENTO SECUAL	
TIPO DE PROCESO	En la Resolución 002370-2020-Servir, el Tribunal del Servicio civil confirmó la sanción de destitución a un servidor público por haber cometido la falta de hostigamiento sexual tipificado en el inciso k del artículo 85 de la Ley de Servicio Civil.
SENTENCIA DE FECHA	2020
DERECHOS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN HACIA LA MUJER VICTIMA DE VIOLENCIA	En principio, el Tribunal afirmó que el hostigamiento sexual, el acoso sexual y la violencia sexual son conceptos jurídicos equiparables. Sobre esto, añadió que calificará como hostigamiento sexual cualquier conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, independientemente que se manifieste con actos con contacto físico o sin contacto físico alguno. En ese sentido, recordó que para enervar el principio de presunción de inocencia, las autoridades administrativas deben contar con medios probatorios idóneos que, al ser valorados debidamente, produzcan certeza de la culpabilidad de los administrados en los hechos que les son atribuidos. Siguiendo esta lógica, el colegiado analizó cada una de las pruebas que sustentan la sanción, para valorarlas según las reglas de la sana crítica.