



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MODALIDAD DE CHANTAJE
RESPECTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES
EN LA SUNAFIL LIMA, 2017**

PRESENTADO POR:

Bach. HARO MAQUIN JESSICA MARIBEL

ASESOR TEMÁTICO: Dr. Walter Cecilio Peralta Cabrera

ASESOR METODOLÓGICO: Mg. Víctor Daniel Hajar Hernández

PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA - PERÚ

2018

**DICTAMEN DE EXPEDITO DE TESIS
N° 059 -T-2018-OIYPS-FDYCP-UAP**

Visto, el Oficio N° 237-2018-OGYT-FDYCP-UAP, de fecha 03.08.2018 de la Oficina de Grados y Títulos, en el que se solicita la revisión final de trabajo de Investigación presentado por el/la bachiller **JESSICA MARIBEL HARO MAQUIN** a fin que se declare expedito para sustentar la tesis titulada "**HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MODALIDAD DE CHANTAJE RESPECTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA SUNAFIL LIMA, 2017**"

CONSIDERANDO

Primero.- El Reglamento de Grados y Títulos aprobado por Resolución Rectoral N° 15949-2015.R-UAP de fecha 28.12.2015, contempla las disposiciones normativas correspondientes a las funciones de las Oficinas de Investigación, el mismo que concuerda con lo dispuesto por el Reglamento de Investigación e Innovación Tecnológica aprobado por Resolución Rectoral N° 17483-2017-R-UAP de fecha 15.12.2016.

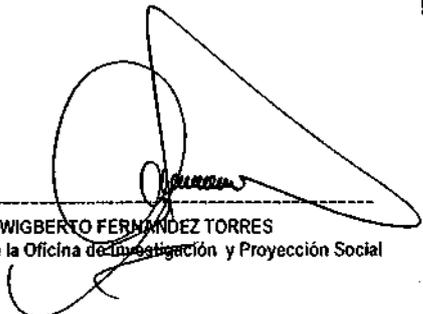
Segundo.- De la revisión de la tesis, se aprecia que esta cuenta con el informe de el/la asesor/a metodóloga Mg. Víctor Daniel Híjar Hernández de fecha 19 de junio de 2018 y el informe de el/la asesor/a temática Dr. Walter Cecilio Peralta Cabrera de fecha 10 de julio de 2018, informes que señalan que la tesis ha sido desarrollada conforme a las exigencias requeridas para el trabajo de investigación correspondiente al aspecto temático y procedimiento metodológico.

DICTAMEN

Atendiendo a estas consideraciones y al pedido de el/la bachiller esta Jefatura **DECLARA EXPEDITA LA TESIS**, titulada "**HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MODALIDAD DE CHANTAJE RESPECTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA SUNAFIL LIMA, 2017**" Debiendo el/la interesado/a continuar y cumplir con el proceso y procedimiento para que se le programe el examen oral de sustentación de Tesis.

La Victoria, 06 de agosto de 2018

Atentamente.-



DR. LUIS WIGBERTO FERNÁNDEZ TORRES
Responsable de la Oficina de Investigación y Proyección Social

INFORME N° 006-WPC-T-2018

AL : **Dr. Ricardo Alfredo Díaz Bazán Ph.d**
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : **Mg. Walter Cecilio Peralta Cabrera.**
Docente Asesor
Código N° 029046

REFERENCIA : Resolución Decanal N° 2938- 2017- FDYCP- UAP

ASUNTO : Asesoría Temática: Tesis
Título: "HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MODALIDAD DE CHANTAJE RESPECTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA SUNAFIL 2017"

BACHILLER : **JESSICA MARIBEL HARO MAQUIN**
FECHA : 10 de julio del 2018.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la **Resolución Vicerrectoral N° 2938-2017-FDYCP-UAP**, que regula la estructura del proyecto de Tesis, y que hace referencia a las **normas del APA**.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título del tema de investigación consideramos que es claro, preciso, adecuado y expresado de acuerdo a los parámetros establecidos por la Universidad Alas Peruanas.

DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- Descripción de la realidad problemática, este acápite del trabajo de investigación cuenta con los requisitos y naturaleza de un estudio coherente, el mismo que obedece al método deductivo.
- Delimitación de la Investigación, se hizo de acuerdo a los parámetros de la Universidad Alas Peruanas, tomando en cuenta, la delimitación espacial, temporal, social y conceptual.
- Problemas de la Investigación; respecto a este punto la bachiller, ha desarrollado tanto el problema general como los problemas específicos, de acuerdo a una adecuada operacionalización de las categorías

- Objetivos de la Investigación, se observa un planteamiento adecuado de los mismos, tanto del objetivo general como de los específicos, además fueron redactados con verbos en infinitivo, tal como advierte la teoría.
- Supuesto y categorías de la investigación, existe un planteamiento adecuado de las mismas, obedeciendo a la formulación del problema.
- Metodología de la investigación, expresa un tratamiento metodológico adecuado al diseño planteado de acuerdo a los parámetros de la Universidad Alas Peruanas.
- Justificación e importancia de la investigación; referente a este punto, la tesista considera su justificación teórica, metodológica, práctica y legal de acuerdo a los criterios establecidos por la teoría de la investigación científica.

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

- Antecedente de la Investigación, considera adecuadamente, tanto los antecedentes internacionales, como los nacionales, tomando en cuenta el sistema de referencias bibliográficas APA, en su sexta edición.
- Bases Legales, considera la normativa vigente respecto al tema materia de estudio, tomando en cuenta la jerarquía de los diferentes cuerpos legales existentes tanto en el país como en el extranjero.
- Bases Teóricas, considera adecuadamente todo el fundamento teórico del trabajo de investigación, tomando en cuenta la importancia de los temas a partir de las variables de investigación, siempre tomando en cuenta las normas APA.
- Definición de Términos Básicos, conceptúa los términos relacionados con las categorías y subcategorías del tema materia de estudio.

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

- Análisis de Tablas, se realizó el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento (guía de entrevista)
- Discusión de Resultados se contrastó los resultados encontrados con los antecedentes de la investigación.
- Conclusiones cumplen con la exigencia de investigación respondiendo a los objetivos propuestos.
- Recomendaciones cumple con plantear alternativas y sugerencias de acuerdo al marco jurídico vigente y las conclusiones de la investigación.

- Fuentes de información cumple con los registros de las fuentes de información bibliográficas, hemerográficas y electrónicas con las exigencias de la norma APA.

ANEXOS

Matriz de Consistencia: contiene una matriz de consistencia adecuada al enfoque de la investigación.

Instrumento(s) Guía de entrevista: cuenta con un modelo del Instrumento guía de entrevista.

Validación de instrumento: por expertos un juicio de expertos de un Temático y un Metodólogo (Ficha de validación del instrumento. Juicio de expertos)

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al **aspecto temático** considero que la bachiller **JESSICA MARIBEL HARO MAQUIN**, ha realizado la tesis conforme exigencias establecidas por la Facultad, para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,



Mg. Walter Ceetño Peralta Cabrera
Docente Asesor
Código N° 029046

INFORME N° 16-VDHH-T-2018

AL : Dr. Ricardo Alfredo Díaz Bazán Ph.d
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : Mg. Víctor Daniel Hajar Hernández
Docente Asesor
Código N° 053086

REFERENCIA: Resolución Decanal N° -2938 - 2017- - FDCP- UAP

ASUNTO : Asesoría Metodológica: Tesis

BACHILLER : Bach. JESSICA MARIBEL HARO MAQUIN

**Título: "HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MODALIDAD DE
CHANTAJE RESPECTO A LOS DERECHOS
LABORALES DE TRABAJADORES EN LA SUNAFIL
LIMA, 2017"**

FECHA : 19 de junio de 2018.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las normas del APA.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título del tema de investigación consideramos claro, preciso, adecuado y expresado de acuerdo a los parámetros de la Universidad Alas Peruanas.

DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- Descripción de la realidad problemática, este acápite del trabajo de investigación cuenta con los requisitos y naturaleza de un estudio coherente, el mismo que obedece al método deductivo.
- Delimitación de la Investigación, se hizo de acuerdo a los parámetros de la Universidad Alas Peruanas, tomando en cuenta, la delimitación espacial, temporal, social y conceptual.
- Problemas de la Investigación; respecto a este punto la bachiller, ha desarrollado tanto el problema general como los problemas específicos, de acuerdo a una adecuada operacionalización de las categorías

- Objetivos de la Investigación, se observa un planteamiento adecuado de los mismos, tanto del objetivo general como de los específicos, además fueron redactados con verbos en infinitivo, tal como advierte la teoría.
- Supuesto y categorías de la investigación, existe un planteamiento adecuado de las mismas, obedeciendo a la formulación del problema.
- Metodología de la investigación, expresa un tratamiento metodológico adecuado al diseño planteado de acuerdo a los parámetros de la Universidad Alas Peruanas.
- Justificación e importancia de la Investigación; referente a este punto, la tesista considera su justificación teórica, metodológica, práctica y legal de acuerdo a los criterios establecidos por la teoría de la investigación científica.

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

- Antecedente de la Investigación, considera adecuadamente, tanto los antecedentes internacionales, como los nacionales, tomando en cuenta el sistema de referencias bibliográficas APA, en su sexta edición.
- Bases Legales, considera la normativa vigente respecto al tema materia de estudio; tomando en cuenta la jerarquía de los diferentes cuerpos legales existentes tanto en el país como en el extranjero.
- Bases Teóricas, considera adecuadamente todo el fundamento teórico del trabajo de Investigación, tomando en cuenta la importancia de los temas a partir de las categorías y subcategorías de investigación, siempre tomando en cuenta la redacción de las normas APA.
- Definición de Términos Básicos, conceptúa los términos jurídicos, técnicos y nuevos relacionados con las categorías y subcategorías del tema materia de estudio.

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

- Análisis de Tablas, se realizó el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento (guía de entrevista)
- Discusión de Resultados se contrastó los resultados encontrados con los antecedentes de la investigación y las bases teóricas de la investigación.
- Conclusiones cumplen con la exigencia de investigación respondiendo a los objetivos propuestos y los resultados encontrados.
- Recomendaciones cumple con plantear alternativas y sugerencias viables desde el punto de vista del marco jurídico vigente y las conclusiones de la investigación.

- Fuentes de información cumple con los registros de las fuentes de información bibliografías, hemerograficas y electrónicas con las exigencias de la norma APA.

ANEXOS

Matriz de Consistencia contiene una matriz de consistencia adecuada al enfoque de la investigación.

Instrumento(s) Guía de entrevista, cuenta con un modelo del Instrumento guía de entrevista

Validación de instrumento por expertos un juicio de expertos de un Temático y un Metodólogo (Ficha de validación del instrumento. Juicio de expertos)

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al aspecto **Metodológico** considero que la bachiller **JESSICA MARIBEL HARO MAQUIN**, ha realizado la tesis conforme exigencias establecidas por la Facultad, para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,



Mg. Víctor Daniel Hjar Hernández
Docente Asesor
Código N° 053086

DEDICATORIA

Dedico de manera muy especial a mis padres Orfelinda Maquin Silva, Roque Avendaño Silva, pues ellos son el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, gracias a sus aportes en mí las bases de responsabilidad y deseos de superación en la vida me llevaron a ser la persona que soy hoy. En ellos tengo el espejo en el cual quiero reflejar pues sus virtudes infinitas y su gran corazón y amor por la vida me han llevado a admirarlos cada día más.

Gracias Dios por concederme la dicha de contar con mis padres.

AGRADECIMIENTOS

Me gustaría que estas cortas líneas, sirvan para así poder expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a todas las personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo, pero sobre todo por la motivación y el apoyo que he recibido a lo largo de estos años. Un agradecimiento muy especial merece la comprensión, que he recibido por parte de mis familiares y amigos.

A todos ellos, muchas gracias.

RECONOCIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas, por brindarme la oportunidad de desarrollar capacidades, competencias y optar por el título profesional de abogado.

ÍNDICE

	pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Reconocimiento.....	iv
Resumen.....	vii
Abstrac	viii
Introducción.....	ix
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2 Delimitación de la investigación.....	13
1.2.1 Delimitación Espacial.....	13
1.2.2 Delimitación Social.....	13
1.2.3 Delimitación Temporal.....	14
1.2.4 Delimitación Conceptual.....	14
1.3 Problema de la Investigación.....	14
1.3.1 Problema Principal.....	14
1.3.2 Problema Secundarios.....	14
1.4 Objetivos de la investigación.....	15
1.4.1 Objetivo General.....	15
1.4.2 Objetivo Específicos.....	15
1.5. Supuestos y Categorías de la Investigación.....	15
1.5.1 Supuesto.....	15
1.5.2 Categorías.....	16
1.5.3 Sub categoría.....	15
1.6. Metodología de la investigación.....	17
1.6.1 Tipo y nivel de Investigación.....	17
a) Tipo de investigación.....	17
b) Nivel de investigación.....	18
1.6.2 Método y Diseño de la Investigación.....	18
a) Método de Investigación.....	18
b) Diseño de la Investigación.....	19

1.6.3 Población y muestra de la Investigación.....	20
a) Población.....	20
b) Muestra.....	20
1.6.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	21
a) Técnicas.....	22
b) Instrumentos.....	22
1.6.5. Justificación, Importancia y Limitación de la Investigación.....	22
a) Justificación.....	22
b) Importancia.....	25
c) Limitación.....	25
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	27
2.1 Antecedentes del estudio de la Investigación.....	28
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	28
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	33
2.2 Bases Legales.....	36
2.3 Bases Teóricas.....	47
2.3.1 El Hostigamiento Sexual.....	47
2.3.2 El Hostigamiento Sexual Típico o por Chantaje.....	48
2.3.3 Acoso Sexual.....	49
2.3.4 Los distintos matices de la definición a través de una de construcción del concepto.....	52
2.3.5 Hostigamiento Laboral: Una aproximación conceptual y metodológica.....	53
2.3.6 Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral.....	57
2.3.7 Tipos de Hostigamiento Sexual.....	60
2.3.8 Ámbitos de Aplicación.....	63
2.3.9 Modalidades de Hostigamiento Sexual.....	64
2.3.10 Elementos Constitutivos del Hostigamiento Sexual.....	66
2.3.11 El acoso moral y acoso sexual.....	68
2.3.12 El acoso sexual frustrado.....	69
2.3.13 Edad promedio.....	70
2.3.14 Sujetos que intervienen en el Hostigamiento Sexual.....	71
2.3.15 Tipos de Hostigamiento.....	73

2.3.16 Las conductas.....	76
2.3.17 La tipología.....	77
2.3.18 Elementos que presuponen un acto de Hostigamiento Sexual.....	79
2.3.19 Medidas de prevención del acoso sexual.....	80
2.3.20 Concepto de dignidad humana.....	82
2.3.21 El respeto como valor.....	83
2.3.22 Trabajo decente.....	84
2.3.23 derechos Laborales.....	86
2.4 Definición de términos básicos.....	87
CAPÍTULO III PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	92
3.1 Análisis de tablas y resultados.....	93
3.2 Discusión de resultados.....	109
3.3 Conclusiones.....	114
3.4 Recomendaciones.....	115
3.5 Fuentes de información.....	117
ANEXOS	
Anexo 01: Matriz de consistencia	
Anexo 02: Instrumento (Entrevista)	
Anexo 03: Juicio de Expertos (2)	
Anexo 04: Anteproyecto	

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera el Hostigamiento Sexual en la modalidad de chantaje vulnera los derechos laborales de los trabajadores, teniendo como interrogante principal de qué manera el hostigamiento sexual en la modalidad de chantaje vulnera los derechos laborales de los trabajadores en la Sunafil 2017, teniendo como supuesto si existen elementos constitutivos para que se configure el hostigamiento sexual en la modalidad de chantaje, la metodología empleada para esta investigación es de tipo básica, nivel descriptivo-explicativo, el diseño no experimental y de corte transversal el método de investigación fue inductivo con un enfoque cualitativo, en esta investigación se trabajó con una población constituida por abogados especialistas en derecho laboral del Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo, con una muestra de cuatro, en lo que respecta al proceso de recolección de datos, esta se realizó mediante la aplicación de recolección de datos, esta se realizó mediante la aplicación de una entrevista estructurada planteada para recoger datos y opinión desde una perspectiva jurídico legal acerca de este tipo de actos en contra del empleador y el daño que causa a la persona afectada, ya que los daños que se originan tienen trascendencia incluso cuando ya cesado el acto hostilidad .Se determinó que el hostigamiento sexual en la modalidad de chantaje, es un delito que se encuentra tipificado en nuestro ordenamiento jurídico, ya que el respeto de su dignidad son el fin supremo de nuestra constitución política del Perú, a pesar de que la ley protege al trabajador contra este tipo de delito estos actos se siguen dando en nuestro país y a nivel mundial, es por ello que las sanciones deben ser más drásticas por parte del sistema judicial.

PALABRAS CLAVE: Hostigamiento Sexual, daño, afectación, vulneración.

ABSTRAC

The objective of the present investigation was to determine how the Sexual harassment in the form of blackmail violates the labor rights of workers, with the main question of how sexual harassment in the form of blackmail violates the labor rights of workers in the Sunafil 2017, having as it assumes if constituent elements exist so that the sexual harassment is configured in the modality of blackmail, the methodology used for this investigation is of basic type, descriptive-explanatory level, the non-experimental and cross-sectional design the research method was inductive with a qualitative approach, in this investigation we worked with a population constituted by lawyers specialized in labor law of the Ministry of Labor Promotion and Employment, with a sample of four, in regard to the data collection process, this was done through the application of data collection, this was done by applying a structured interview to collect data and opinion from a legal perspective about this type of acts against the employer and the damage caused to the affected person, since the damages that originate have transcendence even when the act of hostility has ceased. It was determined that sexual harassment in the form of blackmail is a crime that is typified in our legal system, since respect for their dignity is the supreme goal of our political constitution of Peru, Despite the fact that the law protects the worker against this type of crime, these acts continue to occur in our country and worldwide, which is why the sanctions must be more drastic on the part of the judicial system.

KEYWORDS: Sexual Harassment, involvement damage, violation

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como propósito tratar sobre la problemática de los actos de Hostigamiento sexual en la modalidad de chantaje, que se da dentro de los distintos sectores públicos y privados, está referido a la difícil situación que viven los trabajadores en nuestra sociedad en cuanto al Hostigamiento sexual.

Dentro de sus objetivos se encuentran el determinar de qué manera el hostigamiento en la modalidad de chantaje vulnera los derechos de los trabajadores en la Sunafil 2017, asimismo identificar cual es la importancia de conocer los elementos constitutivos del hostigamiento sexual en la modalidad de chantaje, también establecer de qué manera impacta las manifestaciones de chantaje sexual en la modalidad de chantaje, igualmente se describe de qué manera se manifiesta la afectación laboral del hostigamiento sexual en la modalidad de chantaje en los trabajadores.

La investigación plantea interrogantes como: ¿Cuál es la importancia de conocer los elementos constitutivos del hostigamiento sexual en la modalidad de chantaje?, de qué manera impacta las manifestaciones de chantaje sexual en los derechos laborales de los trabajadores, de igual forma de qué manera se manifiesta la afectación laboral del hostigamiento sexual en la modalidad de chantaje de los trabajadores.

El capítulo I, desarrollamos el planteamiento del problema, el cual aborda la situación los hechos que se vienen originando dentro de la sociedad, a pesar que este tipo de delito se encuentra regulado dentro de nuestro ordenamiento jurídico, es una realidad que se vive dentro de la sociedad vulnerando los derechos de los trabajadores.

En el capítulo II, desarrollaremos el marco teórico, el cual aborda los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y definición de términos, asimismo, los alcances normativos existentes en relación a la problemática y

identificar a los autores del hecho cometido tipificado en la norma y buscar la solución para que no sigan vulnerando los derechos laborales de los trabajadores.

En el Capítulo III, desarrollaremos la presentación, análisis e interpretación de resultados, una vez aplicado el instrumento de recolección de la información, se procedió a realizar el tratamiento correspondiente para el análisis de los mismos, por cuanto la información que arroja será la indique las conclusiones y las recomendaciones a las cuales llegara la investigación.

Culminado el presente trabajo de investigación, se evidencia la necesidad de contar con acciones preventivas que logren evitar la vulneración del derecho a la libertad de un trabajo digno, al trabajo y al desempeño de sus labores en un ambiente saludable en paz y tranquilidad, por lo cual se realizan recomendaciones relacionadas con capacitación, adopción de acciones necesarias, reformas que se pueden dar y destinación de recursos como acciones encaminadas para efectivizar el derecho a la libertad del trabajo y prevenir de esta manera el Hostigamiento Sexual dentro de los centros de labores.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial el Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral ha tenido un auge muy alarmante, estudios realizados por la Organización Mundial de Trabajo (OIT), revela que se han dado muchos casos en diferentes países a nivel mundial, incluso se han dado cifras alarmante de esos hechos en países como Francia, Argentina, Rumania, Canadá, Inglaterra, se han presenciado tasas a gran escala sobre todo la mayoría de casos en mujeres, otro país como Estados Unidos se han evidenciado casos de suicidio debido a la depresión que esto causa en el empleado. Este tipo de violencia en los centros de labores nos permite saber que estas acciones de los empleadores rebasan fronteras de todos los países en todas las categorías de trabajo cualquiera que sea en campo de desempeño.

A nivel regional, el hostigamiento Sexual está previsto en nuestras leyes peruanas a nivel nacional con la ley N° 27942, y su reglamento van a facilitar que de esta manera prevenir y sancionar este tipo de actos contra las personas empleadas de los sectores públicos o privados, ya que estos casos se han venido suscitando cada vez con más frecuencia en todos los ámbitos a nivel de todo el Perú. Con la ley de prevención y sanción para este tipo de delitos se va a lograr que se reduzca el índice de actos que se

vienen cometiendo por parte del agresor y lograr su sanción y prevención del delito.

El Hostigamiento Sexual en Latinoamérica no ha tenido tanto auge como en otros países del continente con raíces anglosajonas o en la misma Europa. Ejemplo de ello es que el País de Chile no sanciona este tipo de delitos con penas preventivas. Sin embargo en países altamente desarrollados y en grandes corporaciones existen códigos de trabajo internos para regular estos accidentes, siempre enfocándose en la equidad de género y la igualdad ante la sociedad. Muy contrariamente en Latinoamérica el tema del hostigamiento sexual en el trabajo tiende a ser impulsado por organizaciones en defensa de la mujer y otras Organizaciones a nivel mundial.

En el Perú se ha observado que el Hostigamiento Sexual dentro de la sociedad es un delito latente que se encuentra en el día a día en los sectores públicos y privados pesar que nuestra Constitución Política regula y las normas protegen al ciudadano con este delito, pero, este delito se viene suscitando porque no se viene cumpliendo a cabalidad con la plena sanción ya que las sanciones administrativas no son suficiente e individualización de la persona a quien se le imputa la comisión de un delito; es decir, que haya sido identificada plenamente en el proceso. Los casos que reflejan la existencia de deficiencia y vacíos, ya que, la pena no son drásticas y las sanciones no son severas y por ello que se siguen dando. Estos agresores al no haber una pena más severa el sujeto activo sigue cometiendo estos actos que atentan contra el trabajador.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación Espacial

La investigación se realizó dentro de las instalaciones del Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo en Lima. Ubicado en el Distrito de Jesús María de Lima Provincia y Departamento de Lima.

1.2.2 Delimitación social

Grupo social objeto de estudio, son los trabajadores del Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo las cuales son víctimas de este tipo de delito de Hostigamiento Sexual. La población objeto de la presente investigación estuvo compuesta por abogados del Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo en Lima.

1.2.3 Delimitación Temporal

El objeto de la investigación se inició en enero del 2017 con la formulación del problema y se terminó en Octubre del 2017, con las conclusiones y recomendaciones.

1.2.4 Delimitación Conceptual

Los temas que se tratan en el siguiente trabajo de investigación cuentan con la relevancia jurídica necesaria como son el Hostigamiento Sexual los Derechos Laborales de los trabajadores, a fin de que cesen este tipo de delito y puedan ser sancionados y puedan laborar entro de un entorno laboral tranquilo.

En la investigación se desarrollan fines importantes tales como:

A partir de información confiables, como libros y revistas jurídicas, material nacional e internacional bibliografía hemerografico y electrónico.

1.3 Problema de Investigación

1.3.1 Problema Principal (general)

¿De qué manera el Hostigamiento Sexual en la modalidad de chantaje vulnera los derechos laborales de los trabajadores en la Sunafil, 2017?

1.3.2 Problemas Secundarios (específicos)

- a) ¿Cuál es la importancia de conocer los Elementos Constitutivos del Hostigamiento Sexual en la modalidad de chantaje?
- b) ¿De qué manera impacta las manifestaciones de chantaje sexual en los derechos laborales de los trabajadores?
- c) ¿De qué manera se manifiesta la afectación laboral del Hostigamiento Sexual en la modalidad de chantaje en los trabajadores?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar de qué manera el Hostigamiento Sexual en la modalidad de chantaje vulnera los derechos laborales de los trabajadores en la Sunafil, 2017.

1.4.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar cuál es la importancia de conocer los Elementos Constitutivos del Hostigamiento Sexual en la modalidad de chantaje.

- b) Establecer de qué manera impacta las manifestaciones de chantajee sexual en los derechos laborales de los trabajadores.
- c) Describir De qué manera se manifiesta la afectación laboral del Hostigamiento Sexual en la modalidad de chantaje en los trabajadores.

1.5 Supuesto y Categorías de la Investigación

1.5.1 Supuesto

Si existen elementos constitutivos para que se configure el hostigamiento sexual en la modalidad de chantaje, entonces se vulnera los derechos laborales de los trabajadores

1.5.2 Categorías

Hostigamiento Sexual en la modalidad de chantaje, y el derecho laboral de los trabajadores.

El Hostigamiento Sexual Laboral considera entonces a la acción de un hostigador u hostigadores, que conduce a producir miedo o terror en el trabajador o colaborador afectado hacia su lugar de trabajo. Causando daños estos muchas veces son irreparables que son sancionados por nuestro sistema jurídico.

Los derechos laborales de las personas son fundamentales para su realización dentro de la sociedad, tienen derecho a una remuneración justa de acuerdo a la Ley, a trabajar en un ambiente tranquilo y desenvolverse con tranquilidad y paz para que su labor dentro de su centro de labores sea óptima y fructífera.

1.5.3 Sub categorías

- a) Elementos Constitutivos del Hostigamiento Sexual

Para que se configure el delito de Hostigamiento Sexual, entre empleador y empleado los elementos que intervienen son:

- La relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
- Un acto de carácter o connotación sexual.
- El acto no deseado o es rechazado por la víctima.
- Incidencia laboral del sometimiento o el rechazo del acto de Hostigamiento Sexual.

Al reunir estos elementos estaríamos ante un delito de Hostigamiento Sexual que es castigado por nuestro Ordenamiento Jurídico.

b) Manifestaciones el Chantaje Sexual

El Hostigamiento Sexual se manifiesta a través de las siguientes conductas por parte del hostigador:

- Promesa implícita o expresa de la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de factores sexuales.
- Amenaza mediante las cuales se exige en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
- Uso de términos de connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual que resulten insoportables, hostiles humillantes u ofensivos para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.

1.6 Metodología de la investigación

1.6.1 Tipo y Nivel de la investigación

a) Tipo de investigación

La presente investigación es básica y de gran ayuda que tiene como propósito de esta manera recoger la información de la realidad y así enriquecer el conocimiento científico para así orientarlo al descubrimiento de principios y leyes, Sánchez Reyes (2004:49).

Consiste en recolectar toda información posible de la realidad dentro de la sociedad para así poder nutrir con dichos conocimientos científicos y poder brindar esta información a ayudar encontrar normas, principios, que ayuden al bien general de la sociedad.

b) Nivel de investigación

La presente investigación descriptiva:

Los estudios descriptivos “buscan especificar la propiedad, características y los perfiles de personas grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis” (Hernández, Fernández, & Baptista 2010:81)

La investigación descriptiva busca se enfoca en general al estudio de las características, y perfil de todas las personas, o grupos de personas, comunidades, el proceso, objetos que engloban todo el análisis de la investigación descriptiva

1.6.2 Método y Diseño de la investigación

a) Método de la investigación

El método Inductivo, se refiere al movimiento del pensamiento que va de los hechos particulares a afirmaciones de carácter general. Esto implica pasar de los resultados obtenidos de observaciones o experimentos (que se refieren siempre a un número limitado de casos) al planteamiento de hipótesis, leyes y teorías que abarcan no solamente los casos de los que se partió, sino a otros de la misma clase; es decir generaliza los resultados (pero esta generalización no es mecánica, se apoya en las formulaciones teóricas existentes en la ciencia respectiva) y al hacer esto hay una superación, un salto en el conocimiento al no quedarnos en los hechos particulares sino que buscamos su comprensión más profunda en síntesis racionales (hipótesis, leyes, teorías). (Ramón, R. 2007).

Este método de investigación implica obtener conclusiones desde premisas particulares, es considerado un método científico usual que abarca un estudio de los hechos para poder formular conclusiones universales.

El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigará) acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad. (Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. 2010: 364).

En la investigación cualitativa se suelen considerar técnicas distintas a la encuesta y al experimento, ya que pueden constituir entrevistas y observaciones.

b) Diseño de la investigación

El diseño de estudio de la presente investigación fue de tipo no experimental de corte transeccional o transversal y correlacional, ya que no se manipuló, ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Es no experimental dado que “se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en la que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlas” (Hernández et. Al., 2010, p.149).

Asimismo es de corte transeccional o transversal ya que se “utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo” (Carrasco, 2013, p.72).

1.6.3 Población y muestra de la investigación

a) Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006:235), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (...) Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y de tiempo”.

La población objeto de la presente investigación estuvo compuesta por 4Abogados del Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo del Perú Sede Av. Salaverry 655 - Jesús María el criterio que se empleó para determinar la población materia de la presente investigación, se basó en la información del Ministerio de Promoción y Empleo.

Categoría	Especialidad	Muestra
Abogados	Derecho Laboral	04

Fuente: Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo de Lima

b) Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006:235), “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población (...) Básicamente categorizamos las muestras de dos grandes ramas, las muestras no probabilísticas y las muestras probabilísticas. En estas últimas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra (...) en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base de fórmula de probabilidad, sino depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas, y desde luego las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación”.

La muestra con la que se trabajó la presente investigación presta los siguientes criterios: la categoría, especialidad, experiencia como abogado en casos tramitados de derecho laboral, su condición como juzgado en los procesos judiciales en materia laboral.

Categoría	Especialidad	Muestra
Abogados	Derecho Laboral	12

Fuente: Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo de Lima

1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

Para realizar el recojo de la presente investigación de la recopilación de información objetiva, que contribuya al tema de investigación, se emplearon las siguientes técnicas:

- Técnica de fichaje para registrar la indagación de bases teóricas del estudio.
- Técnica de procesamiento de información (redacción).
- Técnica de opinión de expertos para validar la guía de instrumentos.

b) Instrumentos

La Entrevista: Es una conversación entre dos personas, por los menos, en la cual una es el entrevistador y la otra u otros son los entrevistados, quienes dialogan, con arreglo a ciertos esquemas o pautas, acerca de un problema o cuestión y con un propósito determinado. La entrevista reposa en gran medida sobre relatos verbales, es "la herramienta de excavar", para adquirir conocimientos sobre la vida social. (Pulido, Ballen y Zuñiga. 2007:76)

La entrevista es una de las formas de recabar información, ya que consiste en la reunión de dos o más personas con el solo fin de desarrollar un número de interrogantes. En función al problema planteado para el presente estudio, el principal instrumento utilizado es la guía de entrevista.

1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación

a) Justificación

Según Bernal (2010) refiere del tema:

La justificación teórico se hace cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados, hacer epistemología del conocimiento existente o cuando se busca mostrar las soluciones de un modelo.

Teórico: Existe diferentes motivos por los cuales se elaboró este tema. Como se ve en el día a día el abuso de los empleadores hacia sus trabajadores, haciendo uso de su poder jerárquico de la autoridad que ejerce sobre ellos, es así que se siguen dando estos casos dentro de nuestro ordenamiento jurídico, muchas de las personas tienen desconocimiento de los requisitos y como realizar la queja, y las leyes que lo protegen contra estos actos.

Al ser una investigación básica, reuniremos teoría y definiciones relacionadas al tema, con el fin de brindar nuevos aportes e enriquecer esta investigación, se busca que los trabajadores sean indemnizados por los daños que pudieran haber sufrido en contra de su persona.

Según Bernal (2010) refiere del tema:

Indica que en investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable.

Metodológico: Se espera que la presente investigación resulte de gran aporte para todas aquellas personas que de alguna manera

se ven involucrados en el presente tema tanto mujeres varones sin distinción de género, trabajadores, estudiantes, abogados, entre otros. las autoridades tanto públicas y privadas, reconozcan la importancia de los derechos de los trabajadores, y se aborde el tema con la debida importancia del caso y de manera objetiva, para así, poder plantear otras alternativas de solución a la problemática.

Según Toyama (2011) refiere del tema:

Cuando hablamos de derecho al trabajo debemos mencionar los derechos naturales, derechos del hombre y la mujer, derecho de los ciudadanos y nuestro Tribunal Constitucional señala que los derechos humanos fundamentales expresan tanto una moralidad básica como la juridicidad básica que comprende la relevancia moral de una idea que compromete la dignidad humana y sus objetivos de autonomía moral, y también relevancia jurídica que convierte a los derechos en norma básica, y es instrumento necesario para que el individuo desarrolle en la sociedad todas sus potencialidades.

Laboral: La presente investigación tiene entre sus fines, fomentar impulsar favorecer y proteger las avances que deben darse, respecto a la situación y condiciones laborales de los trabajadores; así mismo, que tanto trabajadores, empleadores y gobiernos, tengan participación de una lucha en busca de la salud física y psicológica del empleado en pro de su bienestar y prosperidad; contribuir con el fortalecimiento de los derechos humanos y laborales a nivel internacional, ello, con la finalidad de que todo trabajador cuente con la seguridad de un trabajo digno en un ambiente saludable; y que todo trabajador sepa defender sus derechos.

Según Miller (2002) refiere del tema:

La justificación legal básicamente trata las razones que sustentan el código según la ley vigente en la relación de la investigación.

Legal: La presente investigación del Hostigamiento Sexual en la modalidad de Chantaje es de notable importancia, ya que es preciso dar soluciones contra estos actos que se vienen dando dentro de nuestra sociedad. Si bien contamos con la ley no 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual que se aplican en los diferentes ámbitos del sector público y privado, también es importante resaltar que la propuesta de esta investigación es la de esclarecer cierta desprotección a los trabajadores que laboran para el estado y a pesar de ello se tornan desprotegidos, valga decir que la finalidad de ello es que se puede establecer parámetros en donde el trabajador no sea víctima de estos actos que solo vulneran sus derechos y tiene trascendencia fuera del ámbito laboral, ya que, repercute tanto en el ámbito personal y dentro de la sociedad.

b) Importancia

Según Sanchez y Reyes (2006) refiere del tema:

El estudio de la investigación puede ser importante por su contenido teórico – científico, que contribuyan al desarrollo de la ciencia y de la técnica. En efecto, de tales definiciones se desprende que la justificación e importancia de una investigación consiste en describir los motivos por los cuales se lleva a cabo el estudio. Plantear la relevancia del problema y justifica el hecho de hacer la investigación.

La presente investigación es de vital importancia ya que es con ello se da a conocer este tipo de actos delictivos, y nos lleva a la sanción de ellos para así lograr que muchas de las personas que quizás por desconocimiento de la norma o temor a denunciarlos estos actos delictivos queden impunes. Estos hechos en contra de la persona se encuentran amparados por nuestra Constitución Política del Perú, ya que toda persona tiene derecho al trabajo, y a su libre desenvolvimiento dentro de su entorno laboral. estos son actos que van en contra de la dignidad, de la libertad al trabajo al

libre desenvolvimiento de la persona en su centro de labores e incluso puede recaer un trastorno psicológico, puesto que el derecho a la libertad a un trabajo digno y bien remunerado es uno de los derechos fundamentales con más relevancia jurídico tiene en nuestro sistema jurídico.

a) Limitaciones

Según Ávila Acosta (2001) refiere del tema:

Una limitación consiste en que se deja de estudiar un aspecto del problema debido por alguna razón. Con esto se quiere decir que toda limitación debe ser justificada por una buena razón. En consecuencia, las limitaciones vienen a constituirse en factores externos al equipo de investigadores que se convierten en obstáculos que eventualmente pudieran presentarse durante el desarrollo del estudio y que escapan al control del investigador.

En presente trabajo de investigación tuvo un largo y arduo para llegar a su meta, ya que en el camino de su desarrollo de la investigación me he encontrado con muchas dificultades para encontrar fuentes de información para conocer realmente la cantidad de Hostigamiento Sexual que se hayan efectuado por parte de los empleadores, ya que muchas veces estas no son reportadas para tener una real estadística por temor a represalias en su centro de labores, la escasez para la obtención de la fuente bibliográfica de también tuvo sus obstáculos a ello se sumó las limitaciones de carácter económico, todo valió la pena ya que se logró realizar el objetivo de investigación.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes del estudio de investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Bedoya, V. Brand D. y Ocampo J. (2015) realizo un trabajo de investigación en Manizales Colombia, de título Cual es el alcance de la ley de acoso laboral frente al principio constitucional de Dignidad Humana del trabajador en la ejecución del Contrato Laboral en el Sector Publico. Manizales 2015. Trabajo de grado presentado para optar al título de: Abogado de la Universidad de Manizales. Objetivo General: Determinar el alcance de la ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana en la ejecución del contrato laboral en el sector público. La investigación se enmarca en un paradigma cuantitativo, en el entendido que privilegiará la presentación de datos y resultados estadísticos. El enfoque es descriptivo/ explicativo, toda vez que busca dar cuenta de las debilidades y fortalezas de la aplicación de la Ley 1010 de 2006 garantizados por el principio constitucional de la Dignidad Humana de los empleados del sector público. La población - muestra, dada la complejidad del tema y su desconocimiento general por los empleados del sector público, aunados al riesgo de retaliaciones por parte del empleador o directivos, al evidenciar a través de una encuesta las deficiencias que presenta la entidad en materia de protección del derecho constitucional a la

Dignidad Humanad, cuando se refiere a Acoso Laboral. Se realizaron 60 entrevistas, las cuales permitieron obtener una visión clara acerca de las debilidades y fortalezas en materia de conocimiento, implementación y procedimiento en casos de acoso laboral en los cuales se vulnera principalmente el principio constitucional a la Dignidad Humana. Conclusiones - En el contexto de las instituciones prestadoras de servicios de salud, se evidencio que los trabajadores poco conocen de los derechos fundamentales y su percepción es vaga y ambigua. El concepto frente a ellos es insólito, desvirtuando la importancia y utilidad de los mismos en un Estado Social de Derecho.

Constante, L. y Lazo, I (2014) realizo un trabajo de investigación en el Salvador titulado "Acoso Laboral de los empleadores como forma de vulnerar los derechos de los trabajadores en El Salvador "Proyecto De Investigación Para optar al grado de licenciados en Ciencias Jurídicas. Universidad de El Salvador. Objetivo General Demostrar que en El Salvador el ordenamiento jurídico laboral carece de regulación procesal y procedimental respecto de las conductas que constituyen acoso laboral, permitiendo que se vulneren los derechos del trabajador. La presente investigación se centrará, en el campo de la dogmática jurídica, aun y cuando sea necesario utilizar algunos métodos ajenos, tanto a la investigación documental y la investigación jurídica en sentido estricto, sin caer en la amplitud y complejidad de una investigación de carácter jurídico histórico sociológico, ni una investigación en sentido amplio, pues en esta investigación será necesario utilizar métodos para conocer en qué medida se vulneran los derechos laborales a causa del acoso laboral y la percepción que tiene la población trabajadora de la problemática planteada. La investigación tendrá el carácter de ser jurídico propositivo, en la cual se cuestionara la eficacia de las distintas instituciones jurídicas que brindan protección a los derechos de los trabajadores en los casos de acoso laboral, con especial énfasis en los procesos que se susciten en cuanto al acoso laboral y de los cuales se puedan establecer indemnizaciones por daños y perjuicios ocasionados por las conductas constitutivas de acoso

laboral por parte de los empleadores; De una población de cuatro mil empleados de diversas empresas, situadas en la zona franca del plan de la laguna, se pretende tomar una muestra del 10%, es decir 400 trabajadores en porcentajes desagregados por sexo en un 50% de hombres y 50% mujeres. Conclusiones en primer lugar el desconocimiento de los trabajadores de sus derechos y del proceso y/o procedimiento a seguir, en segundo lugar la desprotección, debido al no existir una norma que dé forma integral regule el fenómeno del acoso laboral, tercera la aparente regulación del acoso laboral en una norma especial en cuanto al género, que es competencia penal y que a su vez no establece los procesos que se deben seguir para garantizar la protección de los derechos vulnerados con el acoso laboral, además no alcanza la categoría de ley penal en blanco, por carecer de elementos y de principios de legalidad para la integración de la norma y cuarto un factor que permite la perpetuación del acoso laboral es la carencia de oportunidades laborales, que obligan a los trabajadores a aceptar comportamientos abusivos.

Pérez, R. (2013) realizó un trabajo de investigación de título El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control, tesis doctoral para la Universidad de Valladolid. Facultad de Educación y Trabajo Social. objetivo general: revisar el proceso de identificación, conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral, examinar los principales marcos interpretativos que describen el fenómeno y conocer la realidad cuantitativa y cualitativa del acoso sexual laboral en España. El diseño de instrumentos de prevención y control del acoso sexual laboral, así como el diseño de cualquier tipo de intervención social, requiere de grandes conocimientos en la materia para que estén bien fundamentados.

Conclusiones A la vista de la información presentada podemos concluir que el acoso sexual laboral es un fenómeno que ha ido considerándose progresivamente como un problema social emergente. De forma paralela a su normativización, se han venido aportando diversas definiciones para designarlo, sin llegar a conseguir entre ellas un consenso generalizado.

Ésta y otras limitaciones resultantes de su compleja naturaleza obstaculizan el conocimiento cuantitativo de su extensión. Los organismos oficiales arrojan cifras sobre denuncias por acoso sexual y sobre actuaciones y sanciones de la ITSS en la materia. Ambas cifras se quedan cortas a la hora de manifestar el verdadero alcance del fenómeno. La información sobre denuncias interpuestas extraída del Ministerio de Interior hace referencia únicamente a los delitos conocidos. Sólo muestra una pequeña parte de la realidad, la que se conoce. Y es que existen muchas razones susceptibles de inhibir una denuncia. El carácter aparentemente íntimo de la problemática, el temor a represalias, la desconfianza de su utilidad, la voluntad de olvidarlo o incluso la propia normalización de ciertas conductas sexuales, son algunos de los posibles ejemplos. La información a la que se tiene acceso también es limitada en el sentido de que no aparece desagregada según criterios importantes como el ámbito (para conocer las denuncias referidas al laboral) o el sexo (para caracterizar sexualmente el fenómeno)

Álvarez, D. y Payares, L. (2011), realizaron un trabajo de investigación en Cartagena de indias D. T. y C titulado Acoso Laboral en Colombia Panorama de los Últimos Diez Años (2002-2011) previo Psicología Organizacional de la Universidad Tecnológica de Bolívar. Objetivo: Identificar los avances más importantes en el abordaje conceptual y metodológico en el estudio del “acoso laboral”, así como la legislación existente y su aplicabilidad en Colombia, fue necesario revisar varios estudios, teniendo preferencia aquellos que fueron realizados y publicados en los últimos diez años. Como resultado, se puede decir que las investigaciones realizadas al respecto muestran la gigantesca problemática en la cual está sumergido el sector productivo del país con lo referente a esta temática, pero, a su vez la gran acogida e interés por el estudio e investigación de la misma con el fin de prevenir la propagación del acoso laboral; además se hace evidente la preocupación del gobierno el cual creo e implemento una ley como herramienta de defensa y respaldo para el agredido.

Conclusiones El fenómeno del acoso laboral en los espacios públicos y privados está siendo considerado en los últimos diez años un fenómeno social ascendente, esto lo confirman las estadísticas nacionales y mundiales que reflejan los resultados de múltiples investigaciones y casos que demuestran la propagación de este fenómeno y la manera alarmante como se está disparando, (Gil, et al. 2006) lo que hace pensar que este fenómeno se convierte en una variable en constante crecimiento con resultados en las estadísticas que marcan a su aumento, dándonos una idea clara que el Mobbing o acoso laboral, es sin duda un fenómeno que afecta a un número alto de individuos y que es más común de lo que se piensa y conoce, afectando no solo física sino psicológicamente al trabajador, poniendo en riesgo su estabilidad, salud y bienestar laboral.

Ziller, M (2011), realizó un trabajo de investigación en Santiago de Chile, la tesis titulada "El acoso moral laboral o mobbing, análisis de la jurisprudencia chilena", Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho Universidad De Chile, cuyo objetivo fue determinar y analizar la figura del mobbing o acoso laboral y como ella ha sido acogida en la jurisprudencia, doctrina y finalmente recogida en la normativa laboral, el diseño que se utilizó fue analítico, con una muestra de 400 personas, en la siguiente se arribó a las siguientes conclusiones: El derecho laboral tiene como principio rector el de la protección al trabajador. En efecto, la disparidad entre las partes que tiene lugar en el desarrollo de la relación laboral hizo que desde los inicios de esta rama de la ciencia jurídica se entendiera como estrictamente necesario el hecho de proteger al trabajador la parte más débil en un contrato de trabajo- frente al poder del empleador, quien tiene las facultades de mando y dirección de su empresa.

López. D. Portillo, A y Ramírez T. (2010) realizó un trabajo en Santa Ana El Salvador de título El Delito de Acoso Sexual en el ámbito Laboral, para optar por el grado de Licenciatura de Ciencias Jurídicas en la Universidad del Salvador Centroamérica, Objetivo: Determinar la efectividad de la legislación penal en el tratamiento del delito de acoso sexual a empleados

y empleadas del sector público y privado, en los casos en que se denuncia; en la relación laboral Patrono-Trabajador o alterno, así como también sus consecuencias laborales. La investigación se llevará a cabo mediante la utilización del Método Cualitativo, que requiere un profundo entendimiento del comportamiento humano y las razones bajo las cuales actúa, investigando el por qué y el cómo se adoptó una decisión, a diferencia de la investigación cuantitativa la cual busca responder preguntas tales como cuál, dónde, cuándo, tipo de investigación DESCRIPTIVO, Conclusiones: La legislación penal es efectiva para tratar el delito de acoso sexual que se origina en los centros de trabajo; ya que una vez interpuesta la demanda por la víctima, este delito es perseguido de oficio. La ley procesal penal establece los mecanismos idóneos, para comprobar los hechos, brindándole seguridad jurídica, a las personas que han sido víctimas de acoso sexual en su centro de trabajo

2.1.2 Antecedentes nacionales

Arrascue, E. (2015), realizó la tesis titulada Procedencia de la tipificación del Acoso Sexual de acuerdo con los elementos Objetivos del delito: Distrito Fiscal de Huaura 2015, Para Optar el Título Profesional de Abogado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, tiene como objetivo Identificar los elementos objetivos que sustenten la procedencia de la tipificación del acoso sexual, en concordancia con los sucesos facticos actuales que permitan precisar los procedimientos surgidos su regulación teniendo en cuenta la legislación de comparada.

El presente trabajo de investigación se ha elaborado sobre la base del enfoque mixto; es decir cuantitativo que comprende la metodología hipotético-deductiva apoyada en una verificación empírica rigurosa y la aplicación de instrumentos estadísticos para la sistematización y análisis de la información recolectada y por otro lado un enfoque cualitativo debido a que se ha recogido opiniones de los operadores de justicia para Identificar los elementos objetivos que sustenten la procedencia de la tipificación del

acoso sexual, en concordancia con los sucesos facticos actuales que permitan precisar los procedimientos surgidos de su regulación analizando el resultado de la legislación comparadae pudo recoger información sobre estas. variables definimos, la muestra no probabilística de 23 Fiscales penales y 20 abogados especialista en Derecho Penal, las técnicas de recolección de datos usadas fueron la encuesta (a través de un cuestionario estructura).Las conclusiones a la que se arribó en la presente investigación fue que se comprobó la hipótesis principal, toda vez que los operadores jurídicos han brindado respaldo empírico, lográndose a establecer palabras claves como lo es: Delito de acosos sexual, bien jurídico protegido, conducta penalmente reprochable.

Guillen, R. (2014) realizo un trabajo de investigación en Lima titulado Acoso sexual callejero y sexismo ambivalente en jóvenes y adultos jóvenes de Lima.Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social de la Universidad Pontificia Católica del Perú. El presente estudio tiene como objetivo, explorar la incidencia, características y efectos del acoso sexual callejero en jóvenes y adultos jóvenes de Lima, analizando el nivel de sexismo ambivalente y las actitudes sexistas, y determinar si existen diferencias de género o por edad. Participaron un total de 195 jóvenes y adultos jóvenes, 135 (69.2%) mujeres y 60 (30.8%) hombres. Los resultados sugieren que las mujeres reportan experimentar una mayor frecuencia de acoso sexual callejero que los hombres. Las situaciones de acoso suelen realizarse en las calles y son ejecutados por hombres solos. Como consecuencia, los acosados cambian de rutina para evitar ser víctimas de esta forma de acoso. Del mismo modo, en este estudio se hallaron relaciones positivas y significativas entre los constructos de sexismo ambivalente y las actitudes sexistas examinadas.

Salazar, C. (2013) realizo un trabajo de Maestría de Derecho Empresarial en Arequipa- Perú de título El problema del Acoso Moral en instituciones públicas y privadas frente a la protección de los derechos del trabajador,

Arequipa 2012, para optar el grado académico de Magíster en Derecho Empresarial en la Universidad Católica de Santa María. Objetivo Identificar cuáles son los problemas que presentan los casos de acoso moral en instituciones públicas y privadas. Tipo de investigación: Por su Finalidad: Aplicada. Por el tiempo: Sincrónica. Por el enfoque: Especializada Por el ámbito: Documental y de campo. Las unidades de estudio son: Expedientes por Daños y Perjuicios entablados en las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Arequipa sobre posibles casos de acoso moral, quejas entabladas ante la Dirección Regional de Trabajo del Departamento de Arequipa, sobre posibles casos de acoso moral. El universo y muestra de estudio considerado es: 190 expedientes por Daños y Perjuicios entablados en las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Arequipa sobre posibles casos de acoso moral en el año 2012. 170 quejas entabladas ante la Dirección Regional de Trabajo del Departamento de Arequipa, sobre posibles casos de acoso moral en el año 2012. Conclusión: Los problemas que presentan los casos de Acoso Moral en las instituciones públicas y privadas se encuentran caracterizados porque el acosador en la mayoría de los caso utiliza el poder y la violencia al servicio de sus propios y particulares objetivos, pervirtiendo así todo el funcionamiento institucional, sin tomar en cuenta que las instituciones son de y para la comunidad, a partir de esta grave distorsión genera sin ningún tipo de escrúpulos y en distinto grado, todo tipo de patologías en el ambiente en que se infiltra.

Muñoz, (2012), manifiesta la tesis titulada "El acoso dentro del ámbito laboral público y privado en la Ciudad de Arequipa", cuyo objetivo fue determinar la prevención para que en el futuro disminuya progresivamente la comisión de estos delitos sexuales, el diseño que se utilizó fue descriptivo, con una muestra de 170 personas, en la siguiente se arribó a las siguiente conclusión: Los agentes del delito del acoso sexual de menor son sujetos que si bien es verdad presentan ciertas rasgos psicopatológicos en su personalidad formadas a lo largo de su vida, estas, en la totalidad de la muestra no afectan su capacidad intelectual, ni volitiva.

Por lo que no dejan de ser culpables del delito), por lo que en líneas generales se les puede reprochar su conducta típica.

2.2 Bases Legales

LEY N° 27942

LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I

Del Objeto y Ámbito de Aplicación de la Ley

Artículo 1.- Del objeto de la Ley

La presente Ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación

El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende:

1. En Centros de Trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.
2. En Instituciones Educativas: a los promotores, organizadores, asesores, directores, profesores, personal administrativo, auxiliar o de servicios de los centros y programas educativos, institutos superiores, sean

públicos, privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.

3. En Instituciones Policiales y Militares: al personal policial y militar, al personal civil que trabaja dentro de dichas instituciones, al personal de servicio o auxiliar y a los terceros que prestan servicios para tales entidades bajo el ámbito del Código Civil o la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.
4. A las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, la formación de aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), los Programas de Capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior, y otras modalidades similares.

Artículo 3.- De los sujetos

Por la presente Ley se considera:

1. Hostigador: Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual señalado en la presente Ley.
2. Hostigado: Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.

Capítulo II

Concepto, Elementos y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

Artículo 4.- De los conceptos

4.1 El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

4.2 El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

Artículo 5.- De los elementos constitutivos del hostigamiento sexual

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

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

Artículo 6.- De las manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones

sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima. e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

TÍTULO II

De la Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual

Capítulo I

En el Régimen Laboral Privado

Artículo 7.- De la responsabilidad del empleador

Los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones:

a) Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.

b) Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.

c) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la presente Ley. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye dentro del reglamento las disposiciones que resulten pertinentes.

Artículo 8.- De las sanciones del hostigamiento sexual

8.1 Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo núm. 003-97-TR. En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30 de la misma norma.

8.2 Si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido.

Artículo 9.- De la Vía Judicial

La víctima puede acudir al Juez competente, quien de oficio o a pedido de parte puede disponer que el procedimiento judicial sea de carácter reservado.

Artículo 10.- Del Plazo de Caducidad

En lo que resulte pertinente, es aplicable el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Artículo 11.- De los Trabajadores y Socios

Trabajadores de las Empresas de Servicios y Cooperativas Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas respectivamente. Si el hostigamiento sexual se presenta en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria, es de aplicación la disposición contenida en el Capítulo V.

Capítulo II

De la Sanción del Hostigamiento Sexual en el Régimen Laboral Público

Artículo 12.- De la Sanción a los funcionarios y Servidores Públicos

Los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad, conforme al artículo 28 inciso 1) del Decreto Legislativo N° 276. Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa, el hostigado tiene derecho a acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente.

Artículo 13.- Del Procedimiento Administrativo Disciplinario

La determinación de la responsabilidad administrativa del funcionario o servidor público, que realiza actos de hostigamiento sexual, se tramita conforme al procedimiento administrativo-disciplinario previsto en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento.

Artículo 14.- De la Acción Contencioso Administrativa de Carácter Laboral

El procedimiento contencioso administrativo laboral para impugnar la decisión a que se refiere el artículo 14 de la presente Ley, es el previsto en la Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.

Artículo 15.- De la Responsabilidad Solidaria del Funcionario Responsable

En el caso que haya conocido del acto de hostilidad, el titular de institución pública o el funcionario encargado de ordenar la instauración del proceso administrativo disciplinario, y no haya adoptado las acciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos, será responsables solidario por el pago de la indemnización que

corresponde al hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

Artículo 16.- De la Aplicación Supletoria de las Normas Aplicables al Régimen Laboral Privado

En tanto no contravengan las disposiciones del presente capítulo, son de aplicación supletoria a los funcionarios o servidores públicos, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, las normas contenidas en el Capítulo I del Título II de la presente Ley.

Reglamento De La Ley N° 27942, Ley De Prevención Y Sanción Del Hostigamiento Sexual, Aprobado Por El Decreto Supremo N° 010-2003-Mimdes.

El día miércoles 26 de noviembre del 2003 fue publicado en el Diario Oficial, "El Peruano", el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES. A continuación, analizaremos algunas de sus disposiciones, específicamente las que tienen aplicación en el ámbito laboral, tanto en el sector público como en el privado.

Ley de Igualdad de Oportunidades. Ley 28983 publicada el 16 de marzo de 2007.

Artículo 1.- la presente ley tiene por objeto establecer el marco normativo nacional, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional regional y local, para garantizar a las mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad.

Decreto Legislativo N° 728 Ley De Fomento Del Empleo

Artículo 1

La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los artículos 42, 48, y 130, de la Constitución Política del Estado, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones

La Constitución Política del Perú promulgada el 29 de diciembre de 1993

Artículo 1, que preceptúa que: La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho: 1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.

Artículo 22°.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (ley 28983).

De la referida norma podemos referir que tiene como objetivo garantizar tanto a las mujeres como a los varones el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, erradicando toda forma de discriminación por sexo. En ese sentido, se garantiza el

derecho a un trabajo productivo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que incluye la protección frente al hostigamiento sexual, tal y como lo describe en el artículo 6°.f, que expresa: "Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.

Ley Procesal de Trabajo (ley 29497)

Contempla como materia de competencia de los jueces especializados de trabajo el cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia. «Artículo 2. Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso ordinario laboral [...] Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: [...] d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia. [...]»

Derechos Fundamentales de la Persona.

Artículo 2º.-Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley.

- De los Derechos Sociales y Económicos

Artículo 22º.- Protección y fomento del empleo

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 26°.- Principios que regulan la relación laboral

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Artículo 1°. - La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Protección Internacional de los derechos laborales

El derecho del trabajo cuenta con protección a nivel internacional, siendo considerado éste como derecho fundamental, en especial por su estrecha vinculación con la dignidad humana. En ese sentido, se ha mencionado el derecho del trabajo, en diversos tratados internacionales, que se detallan de manera general a continuación:

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 23° se ha precisado que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; así como a igual salario por trabajo igual, remuneración equitativa y satisfactoria, que asegure al trabajador y su familia una existencia conforme a la dignidad humana; así como el derecho a la formación de sindicatos y sindicarse.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Artículo XIV, XV y XVI) se refiere al derecho al trabajo que tienen todas las personas en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, así como el derecho a percibir una remuneración, que asegure un nivel de

vida conveniente para sí y su familia. También se indica el derecho al descanso y a la seguridad social.

De acuerdo al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 6° precisa que los estados parte reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo.

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, adoptado por las Naciones Unidas en 1965, declara que los estados parte se comprometen a garantizar los derechos sociales y culturales, en particular, el derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria.

Asimismo, el Protocolo de San Salvador precisa en su artículo 6° que toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

La Organización Internacional del Trabajo

OIT por excelencia emite Convenios Internacionales sobre derechos laborales. La OIT ha declarado como derechos fundamentales del trabajo los siguientes:

- Libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil,

- La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Cabe precisar, que esta Organización establece los lineamientos para el trabajo decente, las condiciones de empleo, entre otros. Los Convenios son considerados parte de nuestro ordenamiento jurídico una vez que es ratificado por el Perú, caso contrario tiene carácter de recomendación.

2.3 Bases Teóricas

2.3.1 El Hostigamiento Sexual

Sobre el tema hostigamiento sexual en el ámbito laboral debemos decir que es producido muchas veces en relaciones de autoridad o dependencia estas son expresadas mediante distintas conductas como las verbales las físicas y las psicológicas.

Arrascue (2015) refiere:

En el Perú, el hostigamiento sexual, es entendido como aquella conducta ya sea física o verbal reiterada, de naturaleza sexual no deseada o rechazada, que afecta la dignidad así como los derechos fundamentales de la persona agraviada, descripción que no hace ninguna clase de distinción entre los géneros, permitiendo tener bien determinado que el hostigamiento sexual, si bien es cierto se presenta en su mayoría de veces en las mujeres, también se presenta en los hombres, así como también en personas del mismo sexo, diferenciándose enormemente dentro de lo que son los marcos del cortejo romántico, o lo que es la interrelación socialmente aceptada.(p.24)

De lo anterior diremos que el hostigamiento sexual vulnera los derechos sexuales, entre ellos el derecho a la libertad sexual explotación o abuso en cualquier tiempo y situaciones de la vida, esto también suele ocurrir en el ámbito laboral, muchos autores también lo consideran como una forma

de discriminación que viola y vulnera los derechos fundamentales de las personas.

2.3.2 El Hostigamiento Sexual Típico por Chantaje: definido por la ley n° 29430

A continuación, trataremos el tema hostigamiento sexual estos son los pedidos de favores sexuales e implican otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando esta conducta explícita o implícitamente afecta al trabajo que realiza la persona, interfiere de manera irrazonable en el rendimiento del individuo en su desarrollo laboral creando un ambiente hostil de intimidación, veremos el hostigamiento sexual de acuerdo con la ley N° 29430:

La conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de su posición de autoridad o jerarquía, o cualquier otra situación ventajosa en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales» (artículo 4, numeral 4.1). Es la figura más común del hostigamiento sexual, en la que el agresor/a se aprovecha de su posición de autoridad o jerarquía, o cualquier situación ventajosa en contra de otra(s) persona(s), que rechaza esta conducta por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

Por ello debemos decir que el hostigamiento sexual forma parte de las conductas que puede pasar dentro del ambiente laboral infringido por cierto poder que tiene el acosador excluyendo a la persona que lo sufre a un libre derecho a una vida libre de violencia, el derecho al trabajo y el derecho a la educación, libres de hostigamiento sexual.

2.3.3 Acoso Sexual

El acoso sexual es un fenómeno que se encuentra en nuestra sociedad de estos pueden ir desde una insinuación sexual hasta una conducta verbal y física indeseada hasta el punto de llegar a ser hostigamiento y persecución hacia el acosado.

López., Portillo. y Ramírez, (2010) refieren lo siguiente:

El acoso sexual se define generalmente como toda conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe. El acoso sexual se convierte en un hostigamiento el cual puede ser de manera verbal, a través de palabras o comentarios insinuadores, de manera física, a través de contacto no deseado y de manera emocional y psicológica, en donde el acosador abusa de la posición que ocupa para hacer creer al acosado que sus acciones no son malas. (p.14)

Como se ha dicho la expresión "acoso sexual" comenzó a divulgarse a partir del año 1975 en Estados Unidos de América, en la versión inglesa de ella, que es sexual harassment de acuerdo con un diccionario de lengua inglesa, "harass" significa acosar, atosigar, hostigar, hostilizar. Se explica con esto porque tal expresión es traducida en español como "hostigamiento sexual".

En consecuencia, siendo "sexual", lo relativo al sexo o a los sexos, el acople de ambas palabras se entiende entonces que significa, tanto como hostigar, hostilizar, atosigar, perseguir, apremiar, importunar a una persona con molestias o requerimientos sexuales.

Con esto se tiene el concepto formal y general, pero como lo que importa es el concepto de la expresión en el ámbito laboral, se agrega que tales o algunas de las circunstancias referidas se presenten en el trabajo y que sean llevadas a cabo por el propio empleador, por quien lo represente o por un superior jerárquico.

Por lo anterior descrito el acoso sexual se refiere en una conducta verbal o física, cuyo acosador debería saber que ésta es ofensiva para la víctima, y si esta es de naturaleza sexual debe ser indeseada y en contra de la voluntad de la víctima, ya que se manifiesta a través de tocamientos, roces, frotamientos o pellizcos al acosado, con el fin de obtener un intercambio sexual

Pérez (2012) refiere del tema:

Todas las definiciones de acoso sexual laboral intentan caracterizar a las personas potencialmente acosadoras y/o acosadas. Se trata implícita o explícitamente del sexo, la jerarquía entre ambos sujetos y la relación con la actividad laboral de la persona acosada.

Según la OIT, para que haya acoso sexual deben integrarse tres elementos:

un comportamiento de carácter sexual, que no sea deseado y que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo. El acoso sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida. (pp.25-26)

Pérez (2013)

El acoso sexual laboral, nos encontramos ante un fenómeno que se produce con una frecuencia relativamente elevada. Un fenómeno que trae consecuencias negativas a la sociedad, a las organizaciones laborales en las que se produce y, sobre todo, a quién lo sufre. Un fenómeno que teóricamente

puede atender contra hombres y contra mujeres, pero que en la práctica presenta un rostro femenino. Un fenómeno que, por su naturaleza, requiere de forma especial que se investigue utilizando la perspectiva de género. Si su aplicación es necesaria desde cualquier disciplina y para cualquier objeto de estudio, en nuestro caso es ineludible, pues ayuda a evidenciar cómo las organizaciones laborales norman y reproducen las relaciones de género, y cómo las mujeres se incorporan y mantienen en el ámbito laboral mediante procesos de diferenciación sexual que en ocasiones revierten negativamente en su desarrollo personal y profesional. (p.26).

Mejías, (1991, p. 64). señala al respecto que: "La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo".

Por consiguiente, debe quedar claro que el Acoso Sexual, es un delito que se viene regulando en el ordenamiento jurídico peruano con la Ley N°29430, ya que es un delito latente en nuestra sociedad, y se ve en todos los sectores públicos y privados vulnerando los derechos de las personas.

Debemos de tener claro entonces que el denominado acoso sexual o el Hostigamiento Sexual, causa daños en el trabajador o colaborador, tanto en el área productiva como en el área psicológica en el ser humano es un daño que se encuentra en todos los centros laborales tanto públicos como privados, es necesario regular y sancionar más a los infractores de este hecho.

2.3.4 Los distintos matices de la definición a través de una deconstrucción del concepto

Desde el momento en el que se inició el proceso de conceptualización del acoso sexual laboral en la década de los setenta, el concepto ha sufrido algunas modificaciones en su contenido.

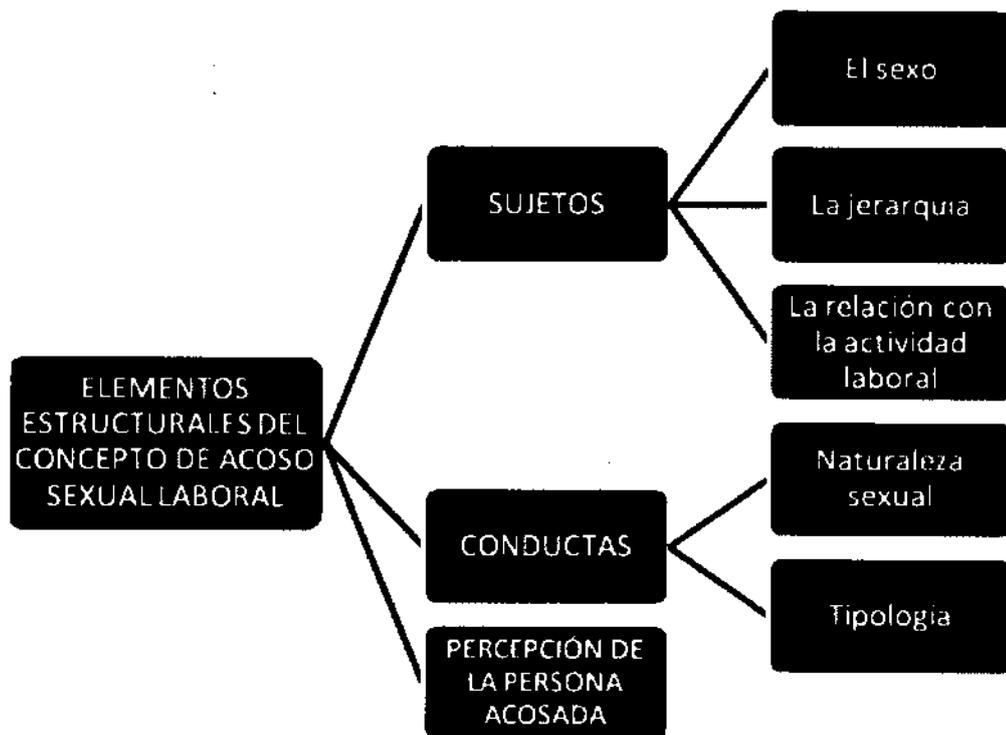
Pérez, (2012) indico:

Nos encontramos con posibles elementos sobre los cuales reflexionar: los sujetos, las conductas y la percepción que de las mismas tiene la persona acosada. Y es que, si ponemos la lupa sobre ellos, podemos observar que las fuentes que hasta el momento se han encargado de conceptualizar el fenómeno registran alguna diferencia en el contenido de cada uno de ellos. Si bien son más las similitudes que las diferencias, estas últimas condicionan de una forma importante ciertas labores como la medición de la incidencia que tiene el acoso sexual laboral en un contexto específico. (p.101)

De lo anterior debemos de indicar que el autor indico que existen importantes elementos que participan en el acoso sexual laboral como son los sujetos, las conductas y la percepción que de las mismas tiene la persona acosada, asimismo en la figura 1 se pueden observar a los elementos.

Figura N°1.

Elementos considerados de la estructura conceptual del acoso sexual laboral



Fuente Pérez, 2013 Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España.

2.3.4 Hostigamiento laboral: Una aproximación conceptual y metodológica

El hostigamiento es un problema latente que siempre se encuentra en nuestra sociedad, que en muchos casos por temor a despidos o otros

tipos de sanciones las víctimas no acuden a denunciarlas, es por eso que en muchos casos estos quedan impunes ante la ley.

Díaz, R.(2011) manifiesta:

El contrato de trabajo genera para el empleador y trabajador una serie de derechos y obligaciones, los cuales pueden originarse por mandato legal o por acuerdo entre las partes, sea a nivel de contrato de trabajo o por convenio colectivo.

En la medida que el contrato de trabajo es uno de prestaciones recíprocas, ante el incumplimiento de una de las partes de las obligaciones que dicho contrato genera, la otra parte puede optar por la conclusión del vínculo contractual.

En términos generales se considera como actos de hostigamiento sexual aquel que se da acuerdo a las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, será aplicable cuando se presente entre personas con las que haya de por medio una relación jerárquica, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo. Por tanto en la norma se contempla tanto el hostigamiento sexual vertical como el horizontal. (p.49).

Entonces de tema según el punto de vista del autor debemos decir que el hostigamiento sexual es aquel que se da en los centros de trabajo en las situaciones de dependencia entre el empleador y empleado es decir jerárquicamente ya que este hace uso de su autoridad para poder llevar a cabo los actos de dominio sobre la persona afectada.

López, D. Portillo, A. y Ramírez, G. (2010),

Muchos de los casos de acoso sexual constituyen una manifestación de poder un ejemplo de ello es el que se da entre el subordinado y el jefe, el de un profesor hacia un alumno(a), un especialista técnico, un agente de cumplimiento de la ley, un arrendador o alguna persona que toma decisiones importantes, puede abusar emocionalmente de otra que ocupa un lugar inferior aprovechándose de la autoridad jerárquica que ocupa dentro de la empresa u organización. Hay muchos ejemplos dónde el abuso emocional se da bajo la forma de un abuso de poder. El abusador le hace sentir a la víctima que no tiene opciones porque las decisiones están en sus manos. La víctima siente que no tiene salida porque el abusador ocupa un cargo superior. (p.14)

Alvares y Payares (2011)

En lo que respecta al mundo organizacional, día a día se hace cada vez más evidente que la conformación de las organizaciones y los resultados positivos o negativos dentro de éstas, dependen en gran medida de la interacción de los seres humanos y las relaciones interpersonales que se manejen. Y es en este mismo campo de acción donde a lo largo de la historia múltiples organizaciones en todos los campos productivos, atraviesan por situaciones de competitividad y excelencia donde el Hombre trabajador, ha sido víctima de intensificación de horas laborales que termina por la vulneración de los derechos laborales. (p.16)

La Organización Mundial de la Salud ([OMS], 2006, como se cita en Pares, (2007) define Violencia laboral como: "el uso deliberado de la fuerza física o el poder ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga

muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.”

Para la Unión del Personal Civil de la Nación 2001, como se cita en Giachero, 2006, la violencia laboral se define como: “Toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad” (p.2).

Con base a lo anterior, la violencia laboral es entendida entonces, como todo acto agresivo ejercido durante un tiempo prolongado que afecten la dignidad del trabajador, así como sus derechos, su integridad física, psicológica, moral y sexual; a través de insultos, bromas sarcásticas, menosprecios, insultos, amenazas, apodos denigrantes y burlescos, intimidación y desvalorización de las tareas realizadas, aislamiento, difamación, asignación de tareas inútiles y peligrosas, entre otras conductas que lleven hasta la pérdida del empleo. Dado que el concepto de violencia laboral en sí mismo, enmarca distintos componentes como la salud y el trabajo, se hace indispensable conocer cada una de estas partes para lograr una aproximación más completa; según la OMS a salud “el estado más completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones y/o enfermedades. Según este mismo autor, la salud también puede definirse como el nivel de eficacia funcional y/o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como el macro (social)” (p. 3).

Es por lo anterior, que la definición de salud enmarcada en la de violencia laboral, lleva a concluir que todo acto que afecte al trabajador afecta su salud ya que va en decremento de su bienestar físico, mental y social.

Las distintas definiciones que se han dado presentan ciertos rasgos comunes el autor Márquez M. (2005) refirió del tema:

Se entiende por acoso toda conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para ésta (p.2)

Por lo anteriormente descrito indicaremos que el acoso en el ámbito laboral puede estar compuesto por conducta tanto verbales como no verbales que no son aceptadas por el colaborador o trabajador, creando de esa manera un ambiente intimado, que puede hacer que él se sienta agredidos en sus derechos.

2.3.6 Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral

Término primordial de nuestra investigación, es que las personas vulneradas con este tipo de acoso sean castigadas, y no vuelvan a reincidir en este tipo de agresiones que causan daño moral y psicológico a las personas agredidas menoscabando su desarrollo personal la prevención e información son de suma importancia para evitar el hostigamiento sexual.

López., Portillo. y Ramírez. (2010) indicaron:

El acoso sexual en el ámbito laboral incluye una amplia gama de insinuaciones sexuales verbales, físicas o de otro tipo no deseados por quien las recibe, todas las alusiones sexuales explícitas por quien las recibe que afectan la dignidad, u observaciones sexualmente discriminatorias hechas por alguien en un lugar de trabajo, creando un ambiente laboral inseguro amenazante o intimidatorio. (p.14)

Las distintas definiciones que se han dado presentan ciertos rasgos comunes. Ahora veremos al autor Márquez. (2005).

Se entiende por acoso toda conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para ésta (p.2)

Por lo anteriormente descrito podemos decir que ninguna persona de cualquier género ya sea varón o mujer debe ser vulnerado su derecho a la libre tranquilidad dentro de su centro de trabajo, el hostigamiento causa en las personas un problema de daño moral y psicológico que no debe quedar impune por las autoridades pertinentes, este tipo de delitos se encuentran sancionados dentro las normas peruanas.

Márquez (2005) refirió lo siguiente:

El comportamiento de que se trata puede tener distintas variantes. Sin revestir carácter exhaustivo, se ha indicado entre otras las siguientes conductas: solicitud de relaciones íntimas (aun sin requerir el acto sexual), u otro tipo de conductas de naturaleza sexual; tocamientos o roces deliberados y ofensivos; comentarios sexistas sobre la apariencia física del trabajador/a; preguntas indiscretas sobre su vida privada; insinuaciones sexuales importunas; exhibición de material pornográfico o colocación de imágenes de ese tipo en los lugares de trabajo, etc. (pp.23)

El Hostigamiento Sexual Laboral considera entonces a la acción de un hostigador u hostigadores, que conduce a producir miedo o terror en el trabajador o colaborador afectado hacia su lugar de trabajo. Causando daños estos muchas veces son irreparables que son sancionados por nuestro sistema jurídico.

Figura N° 02

Elementos de la propuesta conceptual del ASL propia

SUJETOS	Sexo	Persona acosadora	Hombre o mujer (generalmente hombre)
		Persona acosada	Hombre o mujer (generalmente mujer)
	Jerarquía	Persona acosadora	Superior/a, compañero/a, cliente
		Persona acosada	Superior/a, compañero/a
Relación con la actividad laboral	Persona acosadora	Trabajador/a o en vías de acceso al empleo	
	Persona acosada		
CONDUCTAS	Naturaleza sexual	En sentido restringido	
PERCEPCIÓN DE LA CONDUCTA Y REACCIÓN DE LA PERSONA ACOSADA	Tipología	Acoso sexual ambiental y chantaje sexual	
		La conducta resulta ofensiva	
		Manifiesta de forma tácita o explícita su desagrado y/o negativa	

Fuente Pérez, 2013 Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España.

Asesoría Laboral Peruana. (2010) manifiesta:

Considera entonces a la acción de un hostigador u hostigadores, conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo. Entre las nefastas consecuencias que traería aparejado un ambiente laboral hostil, aparte de ocasionar situaciones de conflicto y de aumentar la insatisfacción, podemos encontrar el ausentismo - que es el hecho de no llegar al

trabajo y la impuntualidad que es un tipo de ausentismo pero por un período breve, por medio del cual los empleados se repliegan físicamente del activo involucramiento en la organización. Es más probable que los empleados insatisfechos falten al trabajo y lleguen atrasados, que los que se sienten a gusto con su ecosistema laboral. (p. 50)

Por ello, si bien es cierto estos delitos se cometen en nuestra sociedad, los empleadores haciendo uso de su poder jerárquico cometen abusos en sus empleados y estos se ven reflejados en la productividad en el estado anímico del trabajador, ya que su rendimiento laboral va a disminuir considerablemente por causa de estos hechos dentro de su centro laboral.

2.3.7 Tipos de Hostigamiento Sexual

Dentro de la Guía de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, de existen dos tipos de Hostigamiento Sexual, que se van a dar dentro del ámbito laboral, estos son el Hostigamiento Sexual o Típico (chantaje sexual), y el Hostigamiento Sexual Ambiental.

Ministerio y Promoción y Empleo. (2011) manifiesta lo siguiente del tema:

... existen dos tipos de Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral, estos son el Hostigamiento Sexual Típico o conocido también como el chantaje, es aquel que se presenta cuando el hostigador aprovecha una posición de autoridad u otra situación ventajosa para realizar los actos de hostigamiento sexual, y el hostigamiento ambiental, que se presenta cuando es realizado por personas que no tienen un rango superior al tuyo, pero ocasionan un

perjuicio en tu ambiente de trabajo, convirtiéndolo en un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.(p.65)

Según la Guía de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, existen dos modalidades que se dan en este delito, estos son el hostigamiento sexual típico, es aquel que se da cuando el empleador aprovecha su cargo de autoridad sobre el empleado, para de esta manera lograr obtener situaciones ventajosas y realizar actos de hostilidad, y el hostigamiento sexual ambiental que se dan entre personas que no tienen rango superior que el agraviado, estos tipos de actos son inaceptables dentro de un ámbito laboral, ya que solo causa en el agraviado daños que son inaceptables en nuestro ordenamiento jurídico.

Los autores López, Portillo, Ramírez (2010:34) definen los Tipos de acoso sexual en el trabajo como:

Chantaj sexual Este será siempre en sentido vertical, es decir cuando el sujeto activo y la víctima se encuentran en una relación de jerarquía, y este sujeto activo condiciona el acceso al empleo, una condición laboral, o el cese del trabajador, a la realización de un acto de tipo sexual.

A su vez, el chantaje sexual puede presentar diversas modalidades: Atendiendo a la forma, se distingue entre chantaje explícito o implícito:

- *Chantaj explícito. Proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del trabajador agredido o bien de requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la voluntad del trabajador agredido.*
- *Chantaj implícito, indirecto o tácito. Se produce cuando un trabajador nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores de su mismo sexo, en idénticas o similares*

circunstancias profesionales, ascienden de categoría, tienen mejoras salariales y otros beneficios, por haber accedido a chantajes sexuales. Esto incita al trabajador a acceder, es decir el trabajador siente que esa es la única forma de tener beneficios laborales. (p.40)

Atendiendo a sus efectos en el ámbito Laboral al Acoso Sexual puede ser:

- *Chantaje sexual que implica pérdida de derechos. El empresario o directiva cumple sus amenazas si el trabajador no se somete a la condición sexual, estas pueden ser de no contratar, de despido o no aumento de salario.*
- *Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales. Se da cuando a pesar de la negativa del trabajador, el empresario o director no cumple sus amenazas (p.40)*

El autor Mansilla (2014) indica del tema:

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas o comentarios obscenos, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, las miradas impúdicas, los silbidos o hacer ciertos gestos

Mansilla (2014) citando a Penix, T, O'Donohue refirieron:

A cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias. Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas.

Por tanto, el acoso sexual consiste en la acción impuesta sin reciprocidad, inesperada y no bien recibida, frecuente y repetitiva que puede tener un efecto devastador en la víctima. Puede incluir tocamientos, insinuaciones, miradas, actitudes chocantes, bromas con lenguaje ofensivo, alusiones a la vida privada, referencias a la orientación sexual, insinuaciones con connotación sexual, alusiones a la figura y a la ropa, etc.

2.3.8 Ámbito de aplicación

Los actos de hostigamiento sexual realizado entre empleador y empleado se realizan en las distintas instituciones públicas así como también instituciones privadas, entre trabajadores o empleadores de dirección o de confianza así mismo funcionarios servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.

Pérez, (2013) indico lo siguiente:

El acoso sexual sólo se puede generar en organizaciones con diferentes niveles jerárquicos (laboral y docente principalmente), pero no en otro tipo de ambientes. Sólo está presente cuando se utilizan chantajes para lograr llevar a cabo conductas sexuales con la persona afectada. El enfoque denuncia que su consideración como fenómeno estructural vinculado a la violencia de género es producto de un discurso victimista promovido por la

ideología feminista, quien diseña amplias definiciones de acoso sexual para intentar contractuarizar equivocadamente la normalidad de la sociabilidad intersexual. (p.107)

Díaz (2011) manifiesta:

Para los efectos del presente trabajo relativo a los supuestos de hostigamiento laboral, se consideran como ámbito de aplicación:

Los centros de trabajos públicos y privados; los trabajadores o empleadores el personal de dirección o de confianza, el titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral (p.49).

Entonces entendemos que el hostigamiento sexual se da en todos los ámbitos ya sean estos privados o públicos, entre empleado y empleador no importa el tipo de institución en el que se encuentre siempre el empleador va a hacer uso de condición jerárquica para llevar a cabo estos actos de hostigamiento dentro del centro de trabajo.

2.3.9 Modalidades del Hostigamiento Sexual

La modalidad de hostigamiento que el autor señala hace referencia a que Existen dos formas y estas se dan en los centros de trabajo, hace mención que Estos pueden ser públicos o privados, este tipo de hostigamiento es aquel en el que el empleador hace uso de su poder de jerarquía para tratar de someter a su Víctima, este tipo de delito se encuentra tipificado en nuestras normas legales.

Gómez (2011), manifiesta:

Refiere que las modalidades son las que se presentan en dos formas que son dentro de los centros de trabajo estos pueden ser públicos o privados, estas son el hostigamiento sexual típico o por chantaje es la figura más común del hostigamiento sexual, en la que el agresor/a se aprovecha de su posición de autoridad o jerarquía, o cualquier situación ventajosa en contra de otra(s) persona(s), que rechaza esta conducta por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales, el hostigamiento sexual ambiental situación en la que se da la conducta con prescindencia de la posición de autoridad, jerarquía o cualquier situación ventajosa, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad (p.12).

Los actos de hostigamiento son sometidos por los empleadores aprovechando su condición de autoridad, hacen uso de su poder para que con ello lleven a cabo actos que se encuentran tipificados en nuestra legislación, dichos actos se cometen dentro de instituciones tanto públicas como privadas.

Márquez M. (2005) indico:

También debe incluirse como acoso sexual el de carácter indirecto: cuando se favorece la promoción o mejores condiciones de trabajo de quienes conceden "favores sexuales" a sus superiores, siendo relegados los criterios de méritos o antigüedad (5). La aplicación de tal "criterio" estaría indicando que la aceptación del requerimiento sexual es una condición ineludible para conservar o mejorar la situación de empleo. (p.4)

Entonces de lo anterior debemos decir que el hostigamiento sexual puede darse en una variedad de circunstancias, la acosada, así como el hostigador,

puede ser una mujer o un hombre. La víctima no tiene que ser del sexo opuesto. En muchos casos el hostigador puede ser el supervisor de la víctima, un agente del patrono, un supervisor en otra área, un compañero de trabajo o alguien que no sea un empleado esto puede ayudar al acoso

- No es necesario que la víctima sea la persona hostigada, también puede ser alguien afectado por la conducta ofensiva.

Figura 03

Modelos explicativos del ASL.

	BIOLÓGICO	ORGANIZACIONAL	SOCIOCULTURAL
Se explica por	El impulso sexual humano	La estructura y cultura de la organización laboral	El sexismo estructural
Victimas esperadas	Hombres y especialmente mujeres	Hombres y especialmente mujeres	Hombres y especialmente mujeres
Personas acosadoras esperadas	Mujeres y especialmente hombres	Mujeres y especialmente hombres	Mujeres y especialmente hombres
Actos esperados	Conductas de cortejo o chantaje sexual en casos aislados.	Chantaje sexual, a mayor poder mayor frecuencia y violencia de conductas	Chantaje sexual o acoso ambiental
Reacción persona acosada	Malgo salvo que exista chantaje sexual	Indefensión	Indefensión, impotencia, normalización, culpa
Reacción entorno laboral	Inexistente por la naturalidad de las conductas	_____	Pasividad por parte de la organización laboral y falta de apoyo social de compañeros/as
Consecuencias esperadas	No negativas si no existe chantaje sexual	Pérdida de prerrogativas laborales	Negativas a nivel físico, psicológico, laboral y social

Fuente Pérez, 2013 Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España.

2.3.10 Elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual

Para que se configure el acto de Hostigamiento Sexual, entre empleador y empleado los elementos es que la víctima acceda o modifique su situación laboral, educativa policial, militar, contractual o de otra índole. uno de los efectos que se dan en este tipo de hostigamiento es que la víctima afecte su estado en el que se encuentra es así que se crea un ambiente de trabajo muy ofensivo y no grato para laborar.

Díaz (2009) manifiesta:

Los elementos que se dan para la constitución del hostigamiento sexual, deben presentarse alguno de los siguientes elementos. El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa política, militar, o de otra índole.

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

La conducta del hostigador sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en su rendimiento laboral, creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.

Al respecto, el reglamento precisa que el hostigamiento sexual se configura con los siguientes elementos:

Una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.

Un acto de carácter o connotación sexual, estos actos pueden ser físicos, verbales escritos o de similar naturaleza.

El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente por la víctima.

El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo; sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario, o cualquiera otra decisión relativas al empleo y/o dicha conducta creando

un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma (pp.52- 53)

Por ello de lo anterior diremos que esta conducta del hostigador ha sido regulada por la ley, se regula que el hostigador comporte una interferencia en el rendimiento del trabajador producto de la exposición a un ambiente de intimidación u ofensivo. Esto responde a la protección y garantía de un ambiente de trabajo idóneo en el cual el trabajo puede brindar la prestación del servicio de manera normal.

2.3.11 El acoso moral y acoso sexual

Hay una cosa en común en cuanto al acoso moral y acoso sexual ya que estos tipos de daños causan en la persona afectada lesiones tanto moral como psicológico y causan que en su centro de trabajo un ambiente hostil y el bajo rendimiento en cuanto a su trabajo a su vez los empleadores en muchos casos no solo utilizan estos medios para obtener requerimientos sexuales, sino que la víctima en muchos casos renuncia a su centro de labores.

El autor Blancas.(2007) manifiesta:

El acoso moral y el acoso sexual tienen muchos elementos en común especialmente en sus efectos ambas formas de acoso son lesivas de la dignidad y la integridad moral, psíquica y física de una persona; ambas producen daños a la salud psíquica y psicosomática del trabajador y, finalmente, ambas crean para el trabajador un entorno laboral hostil, intimidatorio y humillante, especialmente en aquellos en que predomina el machismo.

En otros casos el acoso sexual es un instrumento del acoso moral; un método de este. Suele ocurrir en

entornos laborales machistas, cuando el acoso sexual se utiliza para crear a las mujeres una situación insoportable, no necesariamente para obtener relaciones sexuales. Las insinuaciones más o menos abiertas, los acercamientos indebidos o tocamientos, las bromas pesadas de contenido sexual, el lenguaje procaz, se revelan como mecanismos eficaces para crear un contexto intimidatorio, desagradable y humillante, susceptible de empujar a las mujeres a abandonar la organización y a prevenir a otras de que no ingresen (pp.78,79).

Por ello debemos entender que en muchas ocasiones el acoso sexual va de la mano con el acoso moral, ya que derivado de este tipo de trato por parte del empleador hacia la victima esta sufre una serie de daños psicológicos en su interior que conlleva que el agredido tenga un bajo rendimiento en cuanto a sus actividades tanto laborales como en el ámbito personal, causándole trastornos los cuales serán motivo de tratamiento psicológico para su pronta solución.

2.3.12 El acoso sexual frustrado

Este tipo de acoso se da cuando el acosador no ha logrado su objetivo deseado por parte de la víctima, está demostrado realmente que la gran mayoría de personas son las mujeres en este tipo de casos las agredidas con este delito, aunque eso varía de acuerdo al lugar país en que se encuentre, hay dos modalidades de hostigamientos el chantaje sexual y el ambiental.

El autor Balta. (2005) manifiesta:

Que en este tipo de hostigamiento es cuando el agresor no ha logrado su objetivo, estadísticamente se demuestran que las mujeres son víctimas del hostigamiento en una proporción significativamente mayor

que los hombres, aunque dicha proporción varía según los países. En el campo del hostigador sexual, como es bien conocido se diferencian dos tipos de modalidades de hostigamiento el típico o chantaje sexual el hostigamiento ambiental.

En ambos casos si el hostigador logra su objetivo, es decir obtener los favores sexuales de parte de la víctima, este hecho se mueve únicamente en dentro del marco del hostigamiento sexual, dando lugar a la aplicación de las sanciones y reparaciones previstas en la ley. sin duda alguna, el hostigamiento sexual ocasiona a la persona acosada sufrimiento, humillación, afectación de sus derechos e, incluso, en el caso de haber sucumbido a él, una situación de temor vergüenza e inseguridad, pero aun así, no llega a configurar el supuesto de acoso moral (p.69-70).

Según el autor Balta Varillas el hostigamiento sexual frustrado es aquel que no se llega a consumir, aquel en el cual el hostigador no logro sus objetivos, no logro los favores sexuales por parte de la víctima, hace mención a su vez que existen dos modalidades de hostigamiento el chantaje sexual y el ambiental.

2.3.13 Edad promedio

En algunas investigaciones encontramos información sobre la edad promedio que zona acosados en el ámbito laboral esto varias desde el punto de vista de los autores del temas de ello el autor Mansilla (2014) refirió

En nuestro estudio la edad media del grupo de mayor riesgo de sufrir acoso sexual es menor a 30 años, y no coincide con los resultados obtenidos en la III Encuesta

Europea sobre Condiciones de Trabajo del año 2000 llevada a cabo por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, que señala que el grupo de más riesgo son mujeres menores de 30 años. Y coincide más con el estudio en el que las mujeres afectadas son de menos de 34 años y solteras, pero no coincide con la OIT que ve el perfil más probable de la víctima como una mujer viuda, separada o divorciada, con contrato irregular o recién ingresada en el mercado laboral y que trabaja en entorno masculino.

De lo anterior diremos que, si bien las investigaciones arrojan información diferente, podemos tomar una media como las mujeres menores de 35 años en algunos casos unos indicadores a ser propensa al acoso sexual puede ser que sean divorciadas o separadas, e inclusive viudas, también otro indicador es que tengan un tipo de contrato irregular.

2.3.14 Sujetos que interviene en el Hostigamiento Sexual

En estos actos delictivos intervienen dos elementos para que se configure este hecho, por parte de la parte agresora encontraremos al Hostigador y en la parte agredida al Hostigado.

El Ministerio y Promoción y Empleo, (2011) manifiesta:

El Ministerio de Promoción y Empleo en su guía para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral, nos indica que existen dos elementos que van a configurar este tipo de actos en contra del empleado y los conforman el Hostigador(a), que es toda persona varón o mujer, que realiza un acto de Hostigamiento Sexual, y por la otra parte está el hostigado(a), que es toda persona varón o mujer, que es víctima de Hostigamiento Sexual.

En esta guía de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, existen dos componentes para que se configure el hecho del acto estos son el Hostigador(a), que es la parte activa que realiza el acto en contra de la parte agredida, y el Hostigado(a), que es la parte pasiva del hecho cometido.

De lo expuesto anteriormente, se desprende que hay una pluralidad de posibles sujetos activos del acoso sexual.

El autor del Márquez, (2005) del tema refirió lo siguiente:

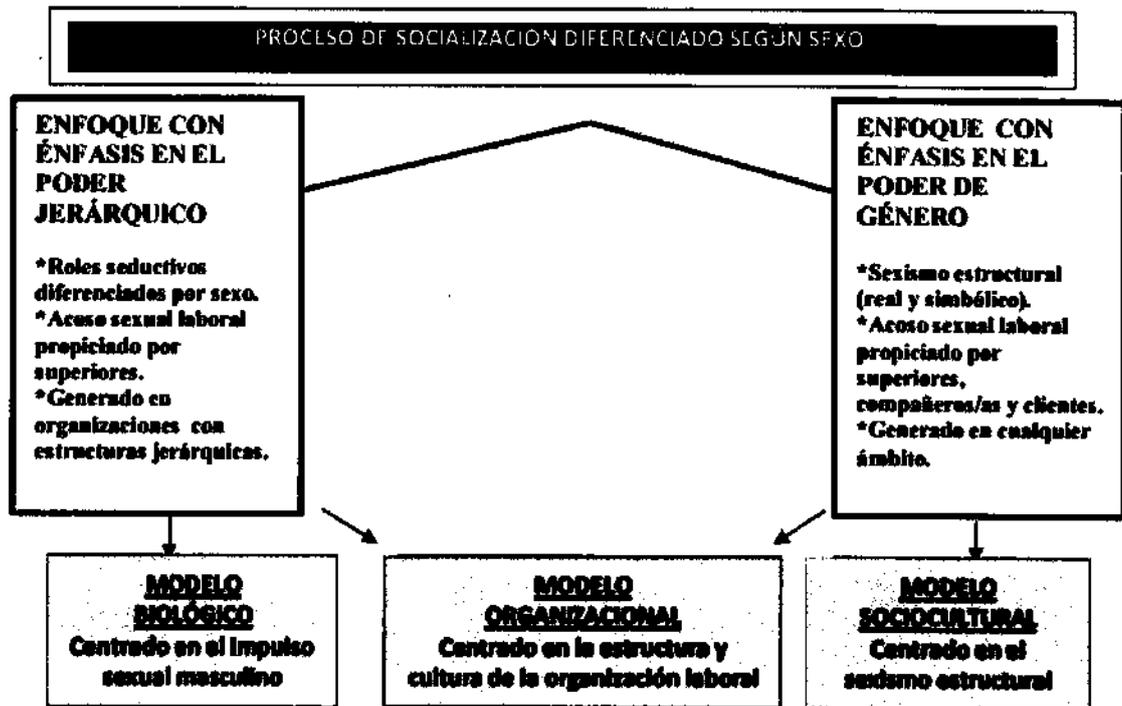
Puede tratarse del empleador o de sus representantes (en quienes ha delegado su autoridad). O de sus familiares, que habitualmente frecuentan el lugar de trabajo o asumen ciertas responsabilidades (de vigilancia, supervisión, etc.) sin configurar la condición de empleados.

También pueden ser sujetos activos personas que se relacionan con el trabajador en virtud de la vinculación que aquéllos tienen con la empresa: clientes, acreedores, proveedores. Se trata de terceros no vinculados por una relación laboral con el empresario, pero con los cuales el trabajador está obligado a mantener contacto en el cumplimiento de su tarea.

Finalmente, también pueden ser sujetos activos del acoso otros trabajadores, colegas de la víctima, situados en un nivel de categoría laboral similar, superior o inferior. En estos casos, cabe precisar que - si bien se trata de empleados sin facultades de decisión- en ocasiones influyen en las decisiones de los empleadores o sus representantes. (p.5)

figura 04

enfoques sobre ASL y su vinculación con los modelos



Fuente Pérez, 2013 Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España.

Por consiguiente, debemos indicar que para que exista el acoso u hostigamiento sexual, este está conformado por dos elementos el hostigado y el hostigador.

2.3.15 Tipos de Hostigamiento Sexual

Dentro de la Guía de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, de existen dos tipos de Hostigamiento Sexual, que se van a dar dentro del ámbito laboral, estos son el Hostigamiento Sexual o Típico (chantaje sexual), y el Hostigamiento Sexual Ambiental.

El Ministerio Promoción y Empleo. (2011) manifiesta

El Ministerio y Promoción y Empleo, nos indica que existen dos tipos de Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral, estos son el Hostigamiento Sexual Típico o conocido también como el chantaje, es aquel que se presenta cuando el hostigador aprovecha una posición de autoridad u otra situación ventajosa para realizar los actos de hostigamiento sexual, y el hostigamiento ambiental, que se presenta cuando es realizado por personas que no tienen un rango superior al tuyo, pero ocasionan un perjuicio en tu ambiente de trabajo, convirtiéndolo en un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.(p.65)

Por ello debemos indicar que según la Guía de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, existen dos modalidades que se dan en este delito, estos son el hostigamiento sexual típico, es aquel que se da cuando el empleador aprovecha su cargo de autoridad sobre el empleado, para de esta manera lograr obtener situaciones ventajosas y realizar actos de hostilidad, y el hostigamiento sexual ambiental que se dan entre personas que no tienen rango superior que el agraviado, estos tipos de actos son inaceptables dentro de un ámbito laboral, ya que solo causa en el agraviado daños que son inaceptables en nuestro ordenamiento jurídico.

Los autores López, Portillo, Ramírez (2010:34) definen los Tipos de acoso sexual en el trabajo como: "Chantaje sexual Este será siempre en sentido vertical, es decir cuando el sujeto activo y la víctima se encuentran en una relación de jerarquía, y este sujeto activo condiciona el acceso al empleo, una condición laboral, o el cese del trabajador, a la realización de un acto de tipo sexual".

A su vez, el chantaje sexual puede presentar diversas modalidades: Atendiendo a la forma, se distingue entre chantaje explícito o implícito:

- *Chantaje explícito. Proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del trabajador agredido o bien de requerimiento sexual,*

también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la voluntad del trabajador agredido.

- *Chantajе implícito, indirecto o tácito. Se produce cuando un trabajador nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, tienen mejoras salariales y otros beneficios, por haber accedido a chantajes sexuales. Esto incita al trabajador a acceder, es decir el trabajador siente que esa es la única forma de tener beneficios laborales. (p.40)*

Atendiendo a sus efectos en el ámbito Laboral al Acoso Sexual puede ser:

- *Chantajе sexual que implica pérdida de derechos. El empresario o directiva cumple sus amenazas si el trabajador no se somete a la condición sexual, estas pueden ser de no contratar, de despido o no aumento de salario.*
- *Chantajе sexual sin pérdida de derechos laborales. Se da cuando a pesar de la negativa del trabajador, el empresario o director no cumple sus amenazas(p.40)*

Mansilla (2014)

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas o comentarios obscenos, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o

pornográficas, de objetos o materiales escritos, las miradas impúdicas, los silbidos o hacer ciertos gestos.

Mansilla (2014) citando a Penix, T, O Donohue:

A cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias. Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas.

Por tanto, el acoso sexual consiste en la acción impuesta sin reciprocidad, inesperada y no bien recibida, frecuente y repetitiva que puede tener un efecto devastador en la víctima. Puede incluir tocamientos, insinuaciones, miradas, actitudes chocantes, bromas con lenguaje ofensivo, alusiones a la vida privada, referencias a la orientación sexual, insinuaciones con connotación sexual, alusiones a la figura y a la ropa, etc.

2.3.16 Las conductas

Del tema las conductas este tipo de acoso se da en el ámbito laboral y el acosador suele ser aquel individuo que dispone de un rol jerárquico y superior con respecto al/la acosado/a. Dentro del hostigamiento o acoso sexual trataremos dos tipos de conductas distintas, el autor Pérez (2012) refirió:

Todas las definiciones de acoso sexual laboral intentan caracterizar las conductas que lo constituyen abordándolas de dos maneras. La primera hace referencia a las posibles interpretaciones sobre la naturaleza "sexual" de estas conductas. Una es la interpretación estricta, que entiende por tales únicamente a aquellas relativas al sexo (insinuaciones, tocamientos, etc.). Otra es la interpretación amplia, que amplía la visión

a cualquier conducta intrusiva e indeseada practicada contra los sujetos de sexo femenino. La segunda cuestión alude al reconocimiento de la doble vertiente del acoso sexual: el acoso ambiental y el chantaje sexual.

Fantoni, Fros, Hasenbalg,(2011:25)"Los abusos verbales, comentarios favorables o desfavorables acerca de la apariencia física de la víctima, acercamientos y roces deliberados, exhibición de imágenes de naturaleza sexual que resulten ofensivas o denigrantes para 6 quien las observe, son sólo algunos de los ejemplos de esto, así señalan".

De lo anteriormente descrito por los autores diremos que existen conductas que pueden diferenciar el tipo de acoso, el que es solo insinuaciones o tocamientos, la otra está basada en chantaje y el acoso sexual.

2.3.17 Tipología

A continuación, detallaremos los tipos de hostigamiento o acoso sexual está estrechamente ligado con la jerarquía que se ejerce dentro del ámbito laboral a veces es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar hostigamiento /acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual desde la percepción de los autores Fantoni, Fros, Hasenbalg (2011)

En esta primera definición la órbita del poder tanto para ascenso como descenso de jerarquía en la empresa/organización, en forma de chantaje en la cual el sexo es la moneda, si se acepta hay retribución, de lo contrario la persona víctima puede sufrir sanciones por parte del acosador. El segundo tipo es el acoso sexual ambiental, denominado por Mackinnon como "Entorno

Hostil”, implica la formación de un clima laboral intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la víctima, sin que el mismo cree necesariamente consecuencias negativas en la relación laboral. (p.24)

El autor Pérez, (2012)

La tipología de las conductas de acoso está muy unida a la dimensión de la jerarquía, ya que parece como si el chantaje sexual sólo pudiera ser llevado a cabo por los/as superiores y el acoso ambiental por los/las compañeros/as. Realmente, el chantaje sexual se genera cuando la persona tiene poder para generarlo, independientemente de la jerarquía; y el acoso ambiental lo pueden efectuar tanto superiores como compañeros/as, e incluso clientes.

Igual que se tiende a pensar que el acoso sexual laboral es generalmente ejercido por un/a jefe/a, también se piensa que se suele ejercer en la modalidad de chantaje sexual. De hecho, en la primera etapa de regulación del fenómeno sólo se considera como acoso al chantaje sexual¹ y sólo con el paso del tiempo se termina por reconocer de forma generalizada la existencia del acoso ambiental

Por ello debemos de reconocer que en ambos tipos se debe de reconocer y diferenciar el acoso sexual, no solo mediante el abuso de poder por la jerarquía, este también se puede generar entre compañeros de trabajo e incluso la investigación indica que de parte de clientes.

Fantoni, Fros, Hasenbalg, (2011),

En la misma se manifiesta los dos tipos de acoso sexual en el trabajo uno de ellos es el chantaje sexual, o también llamado “Quid Pro Quo”, se relaciona con las exigencias

de carácter sexual a través de la cual la persona a la que va dirigido este tipo de comportamiento es amenazada de padecer algún tipo de perjuicio en la relación laboral ya existente o bien a efectos de poder lograr algún tipo de ventaja relacionado a el mismo (logro de ascensos, mejoras salariales, etc.). (p.24)

Entonces debemos de indicar que los dos tipos definidos como acoso sexual en el trabajo son, el abuso de poder es común a los dos, así como la desigualdad y la humillación, pero en el segundo caso también parece que el acosador injurie su víctima presionando psicológicamente a través de ofensas desde su vestimenta, su apariencia física y su moral.

2.3.18 Elementos que presuponen un acto de Hostigamiento Sexual

Es el artículo 5 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción al Hostigamiento Sexual el que especifica cuáles son las características constitutivas de este acto. Para que exista sustento en una queja por hostigamiento sexual, es necesario que la situación haya corrido por estos supuestos:

a) Una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.

b) Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.

c) El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente, por la víctima.

d) El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la

continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Por ello la reiteración no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo, podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.

2.3.19 Medios de prevención del acoso sexual

El siguiente tema a tratar la prevención del acoso laboral en el ámbito laboral, estas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo de esto el autor .Márquez (2005).

Admitidos y comprobados los múltiples elementos negativos que conllevan las conductas de acoso sexual en el trabajo, tanto para la víctima como para su entorno familiar y para la empresa involucrada, la doctrina y la legislación comparada -así como diversos organismos internacionales- han puesto el acento en las formas de prevenir tales conductas como política tendiente a erradicar las mismas del ambiente laboral. La víctima de acoso no está interesada en seguir un juicio al empleador y cobrar una indemnización, sino en conservar su empleo y poder desempeñarlo sin interferencias y en igualdad de condiciones con sus colegas. (p.20)

Entre esas medidas preventivas cabe indicar Según Márquez (2005):

- *Una adecuada información a todos los trabajadores/as respecto a la problemática del acoso sexual y sus consecuencias negativas;*
- *La consideración de tales conductas como faltas graves (en la legislación, en los convenios colectivos o en los reglamentos internos de la empresa) comprendiendo todas las formas de acoso, ya provengan de personal jerárquico o de colegas de trabajo, y el establecimiento de las sanciones correspondientes, así como una adecuada difusión respecto de empleadores, supervisores y personal dependiente;*
- *La creación de ámbitos apropiados -mediante la negociación colectiva- para la denuncia y tratamiento de situaciones de acoso (comisiones internas bipartitas, con integración de personal femenino);*
- *Una decidida acción por parte de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como de los organismos públicos para erradicar las prácticas de acoso sexual en el trabajo ;*
- *Inclusión del tema del acoso sexual en los programas de Formación Profesional, y en la formación de los inspectores de trabajo;*
- *Difusión del tema a través de los medios de comunicación a fin de crear conciencia en la sociedad sobre el particular. (pp.20-21)*

Por ello diremos que el acoso sexual laboral es un fenómeno que genera una desigualdad de poder desde el principio, ya que sujeto acosador

impone algo indeseado hacia otro, que es un acto de carácter sexual, el cual resulta, en un desequilibrio de poder en el ambiente laboral.

2.3.20 Concepto de dignidad humana

Cuando hablamos de la dignidad humana nos referimos a aquella condición especial que posee todo ser humano que es irrenunciable permanente y fundamental, es el respeto mutuo al que tenemos derecho de esto las Rojas, B y Rodríguez, M.(2011) refirieron:

La dignidad humana es una condición inherente al ser humano, es irrenunciable; dicha condición es vital y de gran valoración, tanto para la sociedad como en el ordenamiento jurídico. Es motivo de reflexión, que el propósito por la cual existe la protección a esta condición, es por el hecho cierto, de que el ser humano existe y se mueve constantemente dentro de espacios sociales, que de una u otra manera, lo forma al pasar el tiempo, en un ser humano único a cabalidad, con todo lo que es, lo que implica y lo que está dispuesto a dar. (p.14)

Otros autores como Bedoya, V. Brand D. y Ocampo J. (2015) informaron:

Para lograr un entendimiento total en materia de Dignidad Humana se debe hacer un análisis razonable sobre ella. Partiendo del significado etimológico, el término dignidad, proveniente del latín dignitas, cuya raíz es dignus, que significa "excelencia", "grandeza", donde cabe agregar que la dignidad que posee cada individuo es un valor intrínseco, puesto que no depende de factores externos. Así, la palabra dignidad no sólo significa grandeza y excelencia, es decir, el portador de esta cualidad no sólo se distingue y destaca entre los demás, sino también denota un merecimiento a un cierto tipo de trato. Por lo anterior, la dignidad se puede definir como "la excelencia

que merece respeto o estima". Ejemplo de lo anterior es el caso de una persona que ocupa un alto rango o un puesto elevado y posee una dignidad, lo que exige a los demás una respuesta particular, pero esto no le hace acreedor a una mayor dignidad que el resto, ya que ésta, es igual para todos los seres humanos, sin importar su condición o puesto que desempeñe. De ahí que deba existir una relación entre dignidad humana y los derechos del hombre. Entonces, inicialmente, podemos entender a la dignidad como aquel valor inalterable que posee toda persona por el hecho de contar con capacidad para razonar y decidir, que los otros entes no poseen, razón por la cual, esta es una expresión eminentemente ética, motivo por el cual ella se explica en buena medida en la autonomía propia del ser humano, pues sólo el que sabe y puede gobernarse a sí mismo, resulta un sujeto libre. (pp.17-18)

Por lo anterior debemos de decir la dignidad humana que además de basarse en el respeto, también lo hace en el principio de justicia, que no es más que dar a cada uno lo que le corresponde, el trato a otra persona será como se lo merece, como el ser humano que es, dueño de un valor absoluto que posee por su naturaleza humana, haciéndose merecedor de gozar de condiciones de vida digna.

2.3.21 El respeto como valor

A continuación trataremos el temas de los valores estos son elementos de importancia en nuestra realidad personal y laboral, nos distinguen unos a otros razón.

Rojas, B y Rodríguez, M.(2011) indicaron lo siguiente del tema

...Los valores dinamizan nuestra acción y nuestra vida. Dignifican y ennoblecen a la persona humana e incluso a la misma sociedad. La génesis de los valores se

encuentra íntimamente asociada a las relaciones interpersonales encaminadas más a la comunicación interpersonal en sí misma, que a la consecución de fines de interés individual. Esta comunicación no orientada a fines utilitarios es fundamental para el proceso de socialización y formación de la personalidad solidaria (p.16)

Es en este caso que debemos decir que los valores como el respeto es un valor fundamental en la vida en el día en el ámbito familiar, social y laboral. El respeto es la consideración, que debemos tener hacia el prójimo en atención que se debe a su condición humana, llevando a reconocer los derechos y la dignidad del otro, asimismo hacer que se nos respete.

2.3.22 Trabajo decente

Uno de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, es conseguir un trabajo decente para todos los sectores laborales, el mismo que ha sido conceptualizado por dicha Organización por primera vez en el año 1999 y en la Memoria de la 87° Conferencia Internacional del Trabajo, donde se precisó que:

... es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Tal es la finalidad principal de la Organización hoy en día. El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; crear empleo; la protección social y el diálogo social. Esto debe orientar las decisiones de la Organización y definir su cometido internacional en los próximos años.

Cornejo, C.(2008) Esta definición presentada por la OIT,

... no basta con la creación de mayores puestos de trabajo, sino que estos deberían tener una calidad aceptable, cada sociedad tiene su propia idea de lo que es un trabajo decente. Esta definición presentada por la OIT fue visto como un concepto carente de contenido específico, debido a que no se detallaba con exactitud qué circunstancias o cuál era el contenido de un trabajo calificado como decente. (p. 133-134)

Asimismo, René Ofreneo (2008) indica que:

... el trabajo decente tiene lugar cuando se respetan los derechos laborales básicos, cuando se pagan remuneraciones que garantizan la subsistencia, cuando de (sic) brindan condiciones humanas de trabajo, y cuando se garantiza a los que ocupan los puestos de trabajo estabilidad social y económica tanto presente como futura. (pp.49-50)

De la misma manera, Gerry Rodgers (2002):

La noción de trabajo decente es un intento de capturar, en un lenguaje cotidiano, esta integración de objetivos sociales y económicos. Reúne al empleo, a los derechos laborales, a la seguridad y a la representación en una unidad con coherencia interna y que tiene sentido cuando se le considera en su totalidad. Proveer el empleo sin considerar su calidad y contenido no conduce hacia el progreso. Proveer derechos en el trabajo sin preocuparse por el hecho de que existan o no trabajos para quienes los requieran es igual de infructífero (p.9)

Por ello cuando tratamos el tema de , el trabajo calificado como decente, este debe ser aquel que respete los derechos fundamentales del ser humano, y por supuesto no únicamente los derechos laborales

reconocidos por la legislación de la materia; estos deben mantener un estándar mínimo que procure para todo trabajador y su familia una vida digna, cubriendo las necesidades que llamamos básicas y que el trabajador desarrolle sus actividades en condiciones respetables y dignas buscando el desarrollo personal del colaborador.

2.3.23 Derechos laborales

En concordancia con el artículo 3° de la Constitución Política del Perú que indica que la enumeración de los derechos efectuados no excluye a los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre; y a la Cuarta Disposición Final y Transitoria que indica que "las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú", la declaración de la OIT mencionada debe ser respetada con la finalidad de cumplir con los objetivos relativos a los cuatro derechos fundamentales precisados por la OIT.

Los derechos laborales son derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Política del Perú, en concordancia con lo señalado por Carlos Blancas Bustamante:

El efecto de esta función conformadora del derecho del trabajo que cumple la Constitución supone, necesariamente, que las relaciones laborales (...) queden enmarcadas „constitucionalmente“, esto es, que solo puedan constituirse y, sobre todo, desenvolverse en el marco de los derechos laborales reconocidos como derechos fundamentales por aquella. De esta suerte, la autonomía privada resulta limitada por las normas laborales, las cuales, incluso las de rango inconstitucional, se encuentran a su vez encuadradas por las normas y los derechos laborales contenidos en la Constitución (p.80)

En dicho sentido, las normas de trabajo de nivel inconstitucional, como es la Ley N° 27986 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 015-2003- TR, al ser normas de menor jerarquía deben observar los derechos establecidos en la Constitución.

Pérez, (2013) refiere en su investigación lo siguiente:

la OIT ha estudiado el acoso sexual laboral y ha elaborado documentación en la que se plasma su preocupación por esta realidad. El Convenio N° 111 de 1958 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y estudios sobre el mismo, la Resolución de 1985 sobre Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Tratamiento para el Hombre y la Mujer en el Empleo, la Resolución de 1991 relativa a la acción de la OIT para las Mujeres Trabajadoras, la Reunión tripartita de expertos sobre medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y trato y el Coloquio tripartito sobre igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en el empleo en los países industrializados, son los principales referentes de esta organización en la materia, junto a diferentes estudios publicaciones que tratan sobre el fenómeno en cuestión.

Al igual que la ONU, también ha considerado al acoso sexual laboral como un problema de seguridad e higiene en el trabajo y, además, de catalogarlo como una barrera contra la igualdad de mujeres y hombres. De la misma manera, se solicita a todos los agentes sociales la habilitación de mecanismos para su prevención y lograra combatirlo como la información y formación, la legislación y la protección de los/las demandantes frente a represalias que puedan surgir.

2.4 Definición de términos básicos

- **Abuso sexual:** es entendido como aquel atentado contra la libertad o integridad sexual de otra persona no consentidos o con abuso de superioridad manifiesta, que coarta la libertad de la víctima. Sin presencia de violencia e intimidación

- **Acoso:** El acoso es el acto de perseguir de modo constante y más o menos evidente a un individuo por parte de otro.
- **Acosador:** El que solicita favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provoca a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.
- **Acoso laboral:** Se compone de un conjunto de actos que se desarrollan de manera permanente en el tiempo, no se trata de un acto aislado sino de una seguidilla de actuaciones que tienen una finalidad determinada.
- **Agresión laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado, trabajador o contratista de prestación de servicios personales.
- **Agresión sexual:** Entendida como cualquier atentado contra la libertad sexual de otra persona que concorra con violencia o intimidación
- **Agresor:** Persona que comete actos de agresión contra otra persona es el sujeto activo
- **Agredido:** Persona que es sujeto de agresión por parte de otra es la persona pasiva.
- **Ámbito:** Lugar área donde ocurren determinados hechos.

- **Chantaje:** Presión o amenaza que se hace sobre una persona para sacar algún provecho de ella, especialmente la de hacer pública cierta información que puede resultarle perjudicial.
- **Connotación:** Se notan claramente los recursos y códigos que se emplean para llevar a cabo estas acciones:
- **Conducta:** Manera de comportarse una persona en una situación determinada o en general.
- **Daño:** Es el detrimento, perjuicio o menoscabo causado por culpa de otro.
- **Delito:** Acción que va en contra de lo establecido por la ley y que es castigada por ella con una pena grave.
- **Discriminación:** Trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, etc.
- **Hostigado:** Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.
- **Hostigador:** Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual señalado en la presente Ley.
- **Hostigamiento:** Según la Real Academia Española Incitar con insistencia a alguien para que haga algo.
- **Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual:** Consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan

estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

- **Hostigamiento sexual ambiental:** Consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.
- **Humillación laboral.** Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral o de prestación de servicios personales.
- **Modalidad:** Modo o forma de ser o de manifestarse una cosa.
- **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, trabajador o contratista de servicios personales, mediante la descalificación, carga excesiva e trabajo, cambios permanentes de horario y cualquier otra forma de producir desmotivación laboral.
- **Prevención:** Es la acción de prevenir, anticiparse a una acto a un daño.
- **Perjuicio:** Perjuicio nos permite expresar un daño que hayamos padecido en alguna situación o contexto. Cabe destacarse que éste puede haber.
- **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las

actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

- **Relación de jerarquía:** Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.
- **Sexista:** Tendencia discriminatoria que valora a las personas en razón de su sexo, sin atender a otras consideraciones.

CAPITULO III
PRESENTACIÓN, ANALISIS E INTERPRETACIÓN
DE RESULTADOS

3.1 Análisis de Tablas y Resultados

PREGUNTA	ESPECIALISTA/RESPUESTA N°1
<p>1.El acoso sexual es una conducta no deseada que afecta a todo empleado. ¿Los casos de Hostigamiento Sexual en los centros laborales, se están vulnerando derechos fundamentales de los trabajadores?</p>	<p>Sí claro, los derechos a la dignidad, varios derechos a la dignidad a un ambiente tranquilo, podría llamarse libertad sexual, interacción, libre desarrollo, a la privacidad.</p>
<p>2. El deterioro del ambiente laboral lleva al trabajador a perder su motivación lo cual se refleja en el ausentismo, en la lentitud y el desgano y en consecuencia se vuelven menos productivos ¿Los trabajadores deberán conocer cuáles son los elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual para poder identificarlos y poder proceder a denunciarlo?</p>	<p>Sí es importante que los trabajadores sepan acerca de los elementos, pero no necesariamente debe haber dependencia en el trabajo, ya que, puede ser un compañero de trabajo, el que sea el hostigador. Va ayudar mejor si las personas lo conocen.</p>
<p>3.El Hostigamiento sexual no solo es un problema para el/la trabajador, la víctima, es también un problema para los ambientes de trabajo y la sociedad. ¿Considera Ud. Que las Manifestaciones Sexuales, como la amenaza, términos sexuales, acercamientos corporales y roses son importantes denunciarlos a tiempo?</p>	<p>Sí, ya que esas palabras o acercamientos físicos están vulnerando los derechos de toda persona y es muy importante denunciarlo a tiempo para que no menoscabe el derecho de toda persona a trabajar tranquilamente.</p>
<p>4.El Hostigamiento sexual es la conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo. ¿Si existe un Hostigamiento Sexual de qué manera se afectaría el rendimiento laboral del trabajador?</p>	<p>Si, efectivamente va afectar en el ambiente laboral del trabajador, su producción rendimiento laboral, todo en general. Es importante denunciar.</p>

PREGUNTA	ESPECIALISTA/RESPUESTA N° 2
<p>1.El acoso sexual es una conducta no deseada que afecta a todo empleado ¿En Los casos de Hostigamiento Sexual en los centros laborales, se están vulnerando derechos fundamentales de los trabajadores?</p>	<p>Si derecho al honor derecho a la dignidad, derecho al trabajo, todos tienen derecho a trabajar libres cómodos en un ambiente de bienestar, un acto de hostigamiento sexual está vulnerando el derecho al libre desenvolvimiento.</p>
<p>2.El deterioro del ambiente laboral leva al trabajador a perder su motivación lo cual se refleja en el ausentismo, en la lentitud y el desgano y en consecuencia se vuelven menos productivos. ¿Los trabajadores deberán conocer cuáles son los elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual para poder identificarlos y poder proceder a denunciarlo?</p>	<p>Si claro, para poder diferenciar en los casos de Hostigamiento Sexual y en qué caso no, el área de Recursos Humanos deben dar comunicados charlas para que los trabajadores sepan que es un delito, y cuando no, y por lo tanto y están obligados a denunciarlos tanto los que son víctimas como si es testigo, muchas veces la víctima no tiene la decisión de denunciarlo y si otra persona puede hacerlo, pues debe realizarse.</p>
<p>3.El Hostigamiento sexual no solo es un problema para el/la trabajador la víctima, es también un problema para los ambientes de trabajo y la sociedad ¿Considera Ud. Que las Manifestaciones Sexuales, como la amenaza, términos sexuales, acercamientos corporales y roses son importantes denunciarlos a tiempo?</p>	<p>Sí, no es que esté de acuerdo pero porque más tiempo pase mayor medio probatorio. porque puede ser muchas veces hay abusos de autoridad se vean obligados a hacer en contra de su voluntad hacer acciones que puedan perjudicarlos, a tener accensos , en casos también de su reputación muchas veces también es importante dentro de los centros laborales, empiezan a señalarte hablar de ti hablar mal de ti.</p>
<p>4.El Hostigamiento sexual es la conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo. ¿Si existe un Hostigamiento Sexual de qué manera se afectaría el rendimiento laboral del trabajador?</p>	<p>Por supuesto que toda persona afectada por este tipo de vulneración de estos derecho que es la tranquilidad a y trabajar en un ambiente saludable, se va ver afectado, ya que no será la misma, y ese cambio se ve reflejado en su rendimiento físico y psíquico.</p>

PREGUNTA	ESPECIALISTA/RESPUESTA N° 3
<p>1.El acoso sexual es una conducta que afecta a todo empleado. ¿Los casos de Hostigamiento Sexual en los centros laborales, se están vulnerando derechos fundamentales de los trabajadores?</p>	<p>No está vulnerando ningún derecho fundamental, porque para eso hay una área de recursos humanos que acogen, que recogen las quejas por acoso sexual, a mi parecer no, en caso que existiese alguna amenaza de despido, o alguna vulneración de algún derecho fundamental del trabajador.</p>
<p>2.El deterioro del ambiente laboral lleva al trabajador a perder su motivación lo cual se refleja no solo en el ausentismo, en la lentitud y el desgano y en consecuencia se vuelven menos productivos. ¿Los trabajadores deberán conocer cuáles son los elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual para poder identificarlos y poder proceder a denunciarlo?</p>	<p>Sí tiene que saber si realmente son los elementos o no, y si de esta manera se configura el delito de Hostigamiento Sexual, en base a eso hasta qué punto podemos determinar si existe o no acoso, hasta qué punto puede serlo o no tampoco, eso dependerá del contexto de los conflictos que pudiesen existir o no, porque también pueden ser acusaciones falsas es subjetivo</p>
<p>3.El Hostigamiento sexual no solo es un problema para el/la trabajador la víctima, es también un problema para los ambientes y la sociedad. ¿Considera Ud. Que las Manifestaciones Sexuales, como la amenaza, términos sexuales, acercamientos corporales y roses son importantes denunciarlos a tiempo?</p>	<p>Sí, no es que esté de acuerdo pero porque más tiempo pase mayor medio probatorio. Por supuesto que sí, inmediatamente desde el más mínimo desde el hecho que se permita ya da lugar a que eso pueda ir creciendo y generar un problema mayor, entonces o en todo caso se debe aclarar y decir que no le parece para evitar problemas mayores.</p>
<p>4. El Hostigamiento sexual es la conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo. ¿Si existe un Hostigamiento Sexual de qué manera se afectaría el rendimiento laboral del trabajador?</p>	<p>Si, definitivamente el Hostigamiento Sexual afecta la parte física y psicológica del ser humano, ya que al ser asechado por su hostigador repercute en sus emociones y también en su productividad.</p>

PREGUNTA	ESPECIALISTA/RESPUESTA N° 4
<p>1.El acoso sexual es una conducta no deseada que afecta a todo empleado. ¿Los casos de Hostigamiento Sexual en los centros laborales, se están vulnerando derechos fundamentales de los trabajadores?</p>	<p>El derecho que se vulnera es el derecho a la intimidad y a la tranquilidad. Que daña en derecho a trabajar en un lugar armonioso.</p>
<p>2. El deterioro del ambiente laboral lleva al trabajador a perder su motivación lo cual se refleja no solo en el ausentismo, en la lentitud y el desgano y en consecuencia se vuelven menos productivos. ¿Los trabajadores deberán conocer cuáles son los elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual para poder identificarlos y poder proceder a denunciarlo?</p>	<p>Si los deben conocer, es de vital importancia su conocimiento para saber identificar. Estos casos se dan en casos de jerarquía y más que todo en las damas.</p>
<p>3.El Hostigamiento sexual no solo es un problema para el/la trabajador la víctima, es también un problema para los ambientes de trabajo y la sociedad. ¿Considera Ud. Que las Manifestaciones Sexuales, como la amenaza, términos sexuales, acercamientos corporales y roses son importantes denunciarlos a tiempo?</p>	<p>Es de vital importancia que los denuncien a tiempo, se puede evitar males mayores en la persona hostigada como son los daños psicológicos después ya de haber cesado el hostigamiento.</p>
<p>4.El Hostigamiento sexual es la conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo. ¿Si existe un Hostigamiento Sexual de qué manera se afectaría el rendimiento laboral del trabajador?</p>	<p>Afecta el rendimiento laboral de la persona hostigada también sus relaciones amicales dentro de su centro de laborales, y sobre todo los daños psicológicos que afectan su entorno familiar.</p>

PREGUNTA	ESPECIALISTA/INTERPRETACION N° 1
<p>1.El acoso sexual es una conducta no deseada que afecta a todo empleado. ¿Los casos de Hostigamiento Sexual en los centros laborales, se están vulnerando derechos fundamentales de los trabajadores?</p>	<p>Los derechos que se infringen son muchos entre ellos tenemos el derecho a la dignidad al ambiente tranquilo, a que el empleado trabaje en un lugar tranquilo y lleno de paz y poder desenvolverse con normalidad.</p>
<p>2.El deterioro del ambiente laboral lleva al trabajador a perder su motivación por el trabajo, lo cual se refleja en el ausentismo, en la lentitud y el desgano y en consecuencia se vuelven menos productivos. ¿Los trabajadores deberán conocer cuáles son los elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual para poder identificarlos y poder proceder a denunciarlo?</p>	<p>El desconocimiento de conocer los elementos del Hostigamiento sexual hacen que muchos de ellos no puedan realizar su denuncia, es por ello que es de vital importancia es por ello que las diferentes lugares brinden charlas, conferencias, y así el trabajador este muy bien informado y proceder con la denuncia.</p>
<p>3.El Hostigamiento sexual no solo es un problema para el/la trabajador la víctima, es también un problema para los ambientes de trabajo y la sociedad. ¿Considera Ud. Que las Manifestaciones Sexuales, como la amenaza, términos sexuales, acercamientos corporales y roses son importantes denunciarlos a tiempo?</p>	<p>El marco legal peruano establece que de no existir prescripción legal que admita expresamente un tipo legal de contrato sujeto a modalidad, se entenderá que opera la contratación indefinida como regla general, así, se trate de actividades temporales o de necesidades transitorias de una empresa, el legislador debe facultar la contratación temporal para ese caso en especial, no existiendo una debida interpretación de dicha normativa.</p>

<p>4.El Hostigamiento sexual es la conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo ¿Si existe un Hostigamiento Sexual de qué manera se afectaría el rendimiento laboral del trabajador?</p>	<p>Toda persona por el solo hecho de serlo tiene derecho a trabajar en un lugar tranquilo, y el Hostigamiento Sexual afecta su labor, su producción en su centro de labores, ya que bajar su rendimiento laboral afectara no solo en su trabajo, si.no en su familia.</p>
---	---

<p>PREGUNTA</p>	<p>ESPECIALISTA/INTERPRETACION N° 2</p>
<p>1.El acoso sexual es una conducta no deseada que afecta a todo empleado. ¿Los casos de Hostigamiento Sexual en los centros laborales, se están vulnerando derechos fundamentales de los trabajadores?</p>	<p>En la práctica, El Hostigamiento Sexual, vulnera muchos de ellos, el derecho al honor, al trabajo, toda persona tiene derecho a trabajar cómodamente en su centro de labores y en cualquier establecimiento, es un derecho constitucionalmente reconocido en nuestra Carta Magna.</p>
<p>2.El deterioro del ambiente laboral lleva al trabajador a perder su motivación por el trabajo, lo cual se refleja en el ausentismo, en la lentitud y el desgano y en consecuencia se vuelven menos productivos. ¿Los trabajadores deberán conocer cuáles son los elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual para poder identificarlos y poder proceder a denunciarlo?</p>	<p>Está claro que en todo lugar, entidad, institución donde labore las personas se deben brindar conferencias de todo tipo con respecto a este tipo de delito, ya que, el conocimiento y diferencia de los elementos del Hostigamiento Sexual harán que se haga la denuncia oportuna. .</p>
<p>3.El Hostigamiento sexual no solo es un problema para el/la trabajador la víctima, es también un problema para los ambientes de trabajo y la sociedad. ¿Considera Ud. Que las Manifestaciones Sexuales, como la amenaza, términos sexuales,</p>	<p>Está claro que conforme pase más tiempo mayor será la afectación a la persona en cuanto a su trabajo y a su vida personal ya que esto afecta en rendimiento desempeño y su ascenso en su centro laboral. Resulta de suma importancia denunciarlos a tiempos..</p>

<p>acercamientos corporales y roses son importantes denunciarlos a tiempo?</p>	
<p>4. El Hostigamiento sexual es la conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo ¿Si existe un Hostigamiento Sexual de qué manera se afectaría el rendimiento laboral del trabajador?</p>	<p>La situación de Hostigamiento Sexual en nuestro País se encuentra en todos los sectores tanto públicos y privados. Toda persona tiene el derecho de trabar en un ambiente saludable, este tipo de afectación al ser humano va originar el bajo rendimiento en todo los aspectos de su persona.</p>

<p>PREGUNTA</p>	<p>ESPECIALISTA/INTERPRETACION N° 3</p>
<p>1. El acoso sexual es una conducta no deseada que afecta a todo empleado. ¿Los casos de Hostigamiento Sexual en los centros laborales, se están vulnerando derechos fundamentales de los trabajadores?</p>	<p>Se vulnera muchos derechos de los empleados, tal cuales su libertad al trabajo digno dentro de la institución, ya que, todo institución tanto público como privado es responsabilidad de las instituciones proteger a sus trabajadores contra estos actos.</p>
<p>2.El deterioro del ambiente laboral lleva al trabajador a perder su motivación por el trabajo, lo cual se refleja en el ausentismo, en la lentitud y el desgano y en consecuencia se vuelven menos productivos.</p> <p>¿Los trabajadores deberán conocer cuáles son los elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual para poder identificarlos y poder proceder a denunciarlo?</p>	<p>Todo trabajador debe tener conocimiento de este tipo de delito que cometen en contra suya, para ello debe saber conocer y identificar los elementos de la configuración del Hostigamiento Sexual, ya que si no fuera dicho caso se estaría tratando de una acusación falsa.</p>

<p>3.El Hostigamiento sexual no solo es un problema para el/la trabajador la víctima, es también un problema para los lugares de trabajo y la sociedad. ¿Considera Ud. Que las Manifestaciones Sexuales, como la amenaza, términos sexuales, acercamientos corporales y roses son importantes denunciarlos a tiempo?</p>	<p>Cuando transcurre más el tiempo por parte de la persona hostigada esto da motivo a que en su centro de labores se hagan especulaciones de otro tipo, por consiguiente es necesario que se proceda a realizar la denuncia, y esto sirva de precedente para las personas hostigadas en el trabajo.</p>
<p>4.El Hostigamiento sexual es la conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo. ¿Si existe un Hostigamiento Sexual de qué manera se afectaría el rendimiento laboral del trabajador?</p>	<p>Si vulnera a la persona afectada, se sienten humillados e intimidados al sentir estos factores la persona afectada va a bajar su rendimiento laboral en su centro de trabajo y también se verá afectad la parte psicológica del ser humano.</p>

<p>PREGUNTA</p>	<p>ESPECIALISTA/INTERPRETACION N° 4</p>
<p>1.El acoso sexual es una conducta no deseada que afecta a todo empleado. ¿Los casos de Hostigamiento Sexual en los centros laborales, se están vulnerando derechos fundamentales de los trabajadores?</p>	<p>Son muchos los derechos afectados por este delito, entre ellos podemos mencionar unos tantos, como: el derecho a la intimidad y a la tranquilidad, ya que estos derechos son muy relevantes de suma importancia, sin la tranquilidad del empleador él no podrá trabajar tranquilidad.</p>

<p>2.El deterioro del ambiente laboral lleva al trabajador a perder su motivación, lo cual se refleja en el ausentismo, en la lentitud y el desgano y en consecuencia se vuelven menos productivos. ¿Los trabajadores deberán conocer cuáles son los elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual para poder identificarlos y poder proceder a denunciarlo?</p>	<p>Es muy necesario saber cuáles son, y sobre todo identificarlos ya que en su reconocimiento dará inicio a la denuncia y por consiguiente al cese de ese delito. este tipo de delitos es más frecuente en las mujeres, son más los caso de Hostigamiento Sexual en ellas.</p>
<p>3.El Hostigamiento sexual no solo es un problema para el/la trabajador la víctima, es también un problema para los ambientes de trabajo la sociedad. ¿Considera Ud. Que las Manifestaciones Sexuales, como la amenaza, términos sexuales, acercamientos corporales y roses son importantes denunciarlos a tiempo?</p>	<p>La denuncia debe ser oportuna por parte de la persona afectada ya que está dañando sus derechos laborales, cuando desde un inicio se procede a realizarla menor será la afectación que cause en el trabajador.</p>
<p>4.El Hostigamiento sexual es la conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo. ¿Si existe un Hostigamiento Sexual de qué manera se afectaría el rendimiento laboral del trabajador?</p>	<p>Las víctimas de Hostigamiento Sexual, atraviesan situaciones dolorosas tensión, daños psicológicos, etc. Esto trae consigo un sin número de consecuencias como son el bajo rendimiento en su labor, miedo trastornos, y daños en su entorno familiar..</p>

<p>PREGUNTA</p>	<p>INTERPRETACIÓN GENERAL</p>
<p>1.El acoso sexual es una conducta que afecta a todo empleado. ¿Los casos de Hostigamiento Sexual en los centros laborales, se están vulnerando derechos</p>	<p>Los entrevistados hacen mención que el Hostigamiento Sexual en la Modalidad de Chantaje es un delito que es necesario una mayor sanción y más información en cuanto a este delito</p>

<p>fundamentales de los trabajadores?</p>	<p>para su prevención, ya que es un tema de relevancia jurídica que afecta al empleado en muchos campos de su vida.</p>
<p>2.El deterioro del ambiente laboral lleva al trabajador a perder su motivación lo cual se refleja en el ausentismo, en la lentitud y el desganado y en consecuencia se vuelven menos productivos. ¿Los trabajadores deberán conocer cuáles son los elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual para poder identificarlos y poder proceder a denunciarlo?</p>	<p>Los entrevistados afirman que es necesario el conocimiento de los elementos constitutivos para identificarlo el delito de Hostigamiento Sexual ya que con su reconocimiento oportuno se lograra proceder con la denuncia y evitar las consecuencias en la persona hostigada.</p>
<p>3.El Hostigamiento sexual no solo es un problema para el/la trabajador la víctima, es también un problema para los ambientes de trabajo y la sociedad. ¿Considera Ud. Que las Manifestaciones Sexuales, como la amenaza, términos sexuales, acercamientos corporales y roses son importantes denunciarlos a tiempo?</p>	<p>Todos de los entrevistados afirman que se tienen que dar las manifestaciones en la persona afectada para realizar la denuncia, ya que, es importante que se sepan identificar para proceder con la acusación y por consiguiente evitar los daños en la persona hostigada.</p>
<p>4.El Hostigamiento sexual es la conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo. ¿Si existe un Hostigamiento Sexual de qué manera se afectaría el rendimiento laboral del trabajador?</p>	<p>Todos los entrevistados afirman categóricamente que tipo de delito genera en la persona afectada humillación, baja autoestima, intimidación, miedo, y las consecuencias son el bajo rendimiento laboral, problemas psicológicos, problemas en su entorno familiar. Es por ello que es necesario detenerlo y sancionar más drásticamente al hostigador.</p>

3.2 Discusión de Resultados

PRIMERA

En la presente investigación se encontraron los siguientes resultados: El Hostigamiento Sexual en la modalidad de Chantaje es delito que si bien está contemplado en nuestro ordenamiento jurídico, se sigue dando dentro de nuestra sociedad, dentro de los sectores tanto públicos como privados, esto nos lleva a darle mayor importancia de la que se debe ya que las consecuencias que acarrea son factores físicos psíquicos, ya que, la persona afectada va a disminuir su rendimiento laboral, en su centro de labores tendrá dificultades para socializar, pérdida de confianza, baja autoestima, estrés, dolores de cabeza, entre otros. Esto conlleva a darle mayor prioridad ya que uno de los derechos fundamentales de la persona reconocidos en nuestra Constitución Política del Perú es el respeto a la dignidad de la persona. En contrastación a ello, citamos a Bedoya, V. Brand D. y Ocampo J. (2015) realizó un trabajo de investigación en Manizales Colombia, de título Cual es el alcance de la ley de acoso laboral frente al principio constitucional de Dignidad Humana del trabajador en la ejecución del Contrato Laboral en el Sector Publico cuyos objetivos del trabajo son, Determinar el alcance de la ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana en la ejecución del contrato laboral en el sector público, asimismo el contexto de las instituciones prestadoras de servicios de salud, se evidencio que los trabajadores poco conocen de los derechos fundamentales y su percepción es vaga y ambigua. El concepto frente a ellos es insólito, desvirtuando la importancia y utilidad de los mismos en un Estado Social de Derecho. Citamos al autor Arrascue. (2015) refiere que el Hostigamiento Sexual en el Perú es entendido como una conducta ya sea física o verbal de manera reiterada de connotación sexual que a su vez es rechazada por la persona hostigada, o agraviada , en este tipo de agresión que

se comete a la parte vulnerada, no distingue de genero ya que se da a todo tipo de personas edades, condición social, etc. Pero en la mayoría de casos se da a las mujeres, este tipo de delito que se comete afecta a las personas en muchos aspectos, ya que se afectan derechos fundamentales que se encuentran en el ordenamiento jurídico, tales como: el derecho a la dignidad, al trabajo. Toda persona tiene derecho a laborar en un ambiente saludable reconfortante y así hacer armonioso el lugar donde trabaja, estos derechos están siendo vulnerados con dezmero, es por ello que su sanción debe ser más drástica.

SEGUNDA

En la presente investigación se encontraron los siguientes resultados: para que se configure el delito de Hostigamiento Sexual, deben de estar presentes tres elementos para su realización estos son: Una relación de autoridad de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa, Un carácter o connotación sexual, El acto no es deseado o es rechazada por la víctima, Incidencia laboral del sometimiento o el rechazo del acto de hostigamiento sexual.

Las personas afectadas deben de informarse, saber tener conocimiento de ello y que de esta forma va a poder proceder a realizar la denuncia, deben siempre las instituciones brindar a los empleados la respectiva información, de esta manera la persona afectada podrá reconocer los elementos y evitar daños dentro y fuera de su centro de labores. En contrastación a ello, citamos a Arrascue. E, (2015) realizo la tesis titulada Procedencia de la Tipificación del Acoso Sexual de acuerdo con los elementos objetivos del delito. Conclusiones en primer lugar el desconocimiento de los trabajadores de sus derechos y del proceso y/o procedimiento a seguir, en segundo lugar la desprotección, debido al no existir una norma que dé forma integral regule el fenómeno del acoso laboral,

tercera la aparente regulación del acoso laboral en una norma especial en cuanto al género, que es competencia penal y que a su vez no establece los procesos que se deben seguir para garantizar la protección de los derechos vulnerados con el acoso laboral, además no alcanza la categoría de ley penal en blanco, por carecer de elementos y de principios de legalidad para la integración de la norma y cuarto un factor que permite la perpetuación del acoso laboral es la carencia de oportunidades laborales, que obligan a los trabajadores a aceptar comportamientos abusivos. Teniendo como referencia al autor Díaz, (2009) refiere que mediante estos elementos del Hostigamiento sexual para que se configure y así se cometa el delito, ante ello el hostigado debe saber identificar estos elementos para concurrir a las autoridades correspondientes se dé inicio de la investigación y culmine con la sanción.

TERCERO

En la presente investigación se encontraron los siguientes resultados: Las manifestaciones del Hostigamiento Sexual para que se configure el delito la persona afectada deberá saber conocer estos elementos constitutivos y saber que cuando se manifieste poder acudir a las autoridades administrativas y otras instituciones correspondientes para realizar la denuncia de la agresión .En contrastación a ello, citamos a Salazar, C. (2013) realizó un trabajo de Maestría de Derecho Empresarial en Arequipa-Perú, de título "El problema del Acoso Moral en instituciones públicas y privadas frente a la protección de los derechos del trabajador", Arequipa, 2012, Objetivo Identificar cuáles son los problemas que presentan los casos de acoso moral en instituciones públicas y privadas. Tipo de investigación: Por su Finalidad: Aplicada. Por el tiempo: Sincrónica. Por el enfoque: Especializada Por el ámbito: Documental y de campo. Las unidades de estudio son: Expedientes por Daños y Perjuicios entablados en las Salas Civiles de la Corte Superior de

Justicia de Arequipa sobre posibles casos de acoso moral, quejas entabladas ante la Dirección Regional de Trabajo del Departamento de Arequipa, sobre posibles casos de acoso moral. El universo y muestra de estudio considerado es: 190 expedientes por Daños y Perjuicios entablados en las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Arequipa sobre posibles casos de acoso moral en el año 2012. 170 quejas entabladas ante la Dirección Regional de Trabajo del Departamento de Arequipa, sobre posibles casos de acoso moral en el año 2012. Conclusión: Los problemas que presentan los casos de Acoso Moral en las instituciones públicas y privadas se encuentran caracterizados porque el acosador en la mayoría de los casos utiliza el poder y la violencia al servicio de sus propios y particulares objetivos, pervirtiendo así todo el funcionamiento institucional, sin tomar en cuenta que las instituciones son de y para la comunidad, a partir de esta grave distorsión genera sin ningún tipo de escrúpulos y en distinto grado, todo tipo de patologías en el ambiente en que se infiltra. Tenemos como referencia al autor López, D y Ramírez, G (2010) que indica que en los casos de acoso sexual constituyen una manifestación de poder, un claro ejemplo de ello es el que se da entre la persona subordinada y el jefe de profesor a alumno, un especialista técnico, se manifiesta con el abuso de poder de posición de jerarquía aprovechado su posición de autoridad dentro del centro de labor.

CUARTA

En la presente investigación se encontraron los siguientes resultados: Las manifestaciones del Hostigamiento Sexual tiene gran repercusión en la persona afectada, ya que, las consecuencias cada vez son a mayor escala, puesto que como consecuencias están la afectación psicológica, que abarca la depresión, ansiedad, baja autoestima, trastornos mentales, disminución de motivación, cambio de comportamiento que repercute en su centro aboral la separación

y aislamiento de sus compañeros de trabajo, pudiendo llevar al extremo de quitarse la vida, muchas veces la persona afectada por temor a perder su trabajo accede a la pretensión de hostigador, agravando más la salud del empleado, también otras de las consecuencias en centro laboral son: la disminución en la productividad en su trabajo, el peligro de perder su empleo, desmotivación por el trabajo, deterioro en las relaciones laborales con los compañeros asimismo dentro de la sociedad la persona afectada tendrán temor a querer postular en otro centro laboral, nacerá el miedo de que vuelva a suceder y pasar por la misma situación y maltrato del cual fue víctima. En contrastación a ello, constante, L. Lazo, I. (2009) realizó un trabajo de investigación en el Salvador titulado "Acoso Laboral de los empleadores como forma de vulnerar los derechos de los trabajadores en El Salvador" Conclusiones en primer lugar el desconocimiento de los trabajadores de sus derechos y del proceso y/o procedimiento a seguir, en segundo lugar la desprotección, debido al no existir una norma que dé forma integral regule el fenómeno del acoso laboral, tercera la aparente regulación del acoso laboral en una norma especial en cuanto al género, que es competencia penal y que a su vez no establece los procesos que se deben seguir para garantizar la protección de los derechos vulnerados con el acoso laboral, además no alcanza la categoría de ley penal en blanco, por carecer de elementos y de principios de legalidad para la integración de la norma y cuarto un factor que permite la perpetuación del acoso laboral es la carencia de oportunidades laborales, que obligan a los trabajadores a aceptar comportamientos abusivos. Teniendo como referencia a los autores Alvares y Pallares, (2011), respecto al daño causado en la persona afectada depende de la interacción que hay entre el hostigador y hostigado en gran medida depende de su interacción a través de ello y las relaciones interpersonales que se manejen dentro de las organizaciones y en los campos de producción atraviesan situaciones donde el trabajador ha sido

víctima de intensificación de horas laborales que va a terminar con la vulneración de los derechos de los trabajadores.

3.3 Conclusiones

Primera: Se determinó que el Hostigamiento Sexual en la modalidad de chantaje, es un delito que se encuentra tipificado en nuestro ordenamiento jurídico, ya que el respeto de su dignidad son el fin supremo de nuestra Constitución política del Perú, y pesar de que las leyes protegen al trabajar contra este tipo de vulneración se sigue dando en nuestro País, es por ello que las sanciones deben ser más drásticas por parte de las autoridades para bajar la tasa que se viene dando en nuestro país.

Segunda: Se definió que los Elementos del Hostigamiento Sexual, son de vital importancia dentro de la configuración de este delito, ya que para que se concrete debe contarse con alguno de los elementos, la dependencia de autoridad sobre la persona hostigada, el carácter debe ser de connotación sexual, asimismo este acto debe ser rechazado por la persona afectada, hostigada. De hallarse cualquiera de estos elementos se daría la figura del delito de Hostigamiento Sexual, y se daría paso a la denuncia penal.

Tercera: Se determinó que dentro de las Manifestaciones del Hostigamiento Sexual, el hostigador trata de persuadir, coaccionar, hostigar al trabajador con el fin de lograr su cometido que es someter al trabajador mediante una promesa de un trato preferente, sino consigue de esa manera lo realiza mediante amenazas roses o

acercamientos corporales, en muchos casos la persona afectada se somete a estos actos, ya que, al temor a la pérdida del empleo, o la no renovación del contrato de trabajo, o muchas veces no les permiten acceder a otras plazas de ascenso en su centro de labor, transgrediéndose así el derecho del trabajador de estar en un ambiente saludable a un entorno armonioso y al respeto a su dignidad que son derechos fundamentales que están protegidos en nuestro ordenamiento jurídico.

Cuarta: Se precisa evidencia la afectación laboral por parte del hostigado, ya que esto se refleja en la baja producción en su labor, desmotivación en su centro de labores, baja calidad en el trabajo, segregación ocupacional, también afecta en otros sectores de su vida diaria, como la salud por el daño ocasionado se ven reflejados por medio de dolores de cabeza, trastornos gastro-intestinales, tensión muscular, alergias, asimismo se ve reflejado en la parte psicológica, a través de depresión, angustia, baja autoestima, ansiedad, insomnio, del que está siendo objeto, tiene trastornos psicológicos, cambios en su comportamiento, y estos generan enfermedades físicas y mentales debido al estrés ocasionado.

3.4 Recomendaciones

Primera: La adecuada fiscalización y control por parte del Estado a los centros laborales privados va permitir que haya más control por parte de las empresas con sus trabajadores, la identificación y la sanción debida al hostigador. Respecto a la interpretación de la norma en el uso de la prevención y

sanción del Hostigamiento Sexual, debe modificar el marco legal laboral y las sanciones deben ser más drásticas para su erradicación definitiva en nuestra sociedad.

Segunda: El estado debe lanzar una agresiva campaña de publicidad en los medios de comunicación, televisivos, radial, etc, para que los trabajadores tengan conocimiento de cuáles son los elementos requisitos o pasos a seguir para que se configura el delito de Hostigamiento Sexual en la modalidad de chantaje, de esta manera ellos podrán identificar a la brevedad estos actos, tal es así que procederán a hacer la denuncia de este delito y seguido de su sanción punitiva.

Tercera: Los trabajadores afectados deben saber distinguir reconocer y edificar las manifestaciones que se dan dentro del Hostigamiento Sexual tales como: Promesa expresa a la víctima de un trato preferente, las amenazas mediante las cuales se exija una conducta no deseada, los usos de connotación sexual ya sean escritos o verbales, los roses acercamientos indebidos, el trato ofensivo hacia el trabajador por el rechazo expreso a las conductas de hostilidad sexual. Es de real importancia saber cuándo se manifiesta estos actos y saber identificarlos para realizar la denuncia dentro de su centro laboral, la empresa o centro de labores donde se encuentra laborando la persona afectada. Es por ello que las empresas deben dar constantemente charlas, conferencias, recortes, afiches, guías de información a todo el personal correspondiente es así que la persona estará informada y sabrá cuando proceder contra este delito y así evitar daños a futuro como

los daños psicológicos que dañan la vida laboral y social del trabajador.

Cuarta: El Estado debe impartir educación de valores a los padres de familia, charlas en los centro de estudios privados y públicos, por medio de los gobiernos regionales en las Municipalidades al público en general, ya que las enseñanzas de valores y principios son la base para que la sociedad cambie, y así, las generaciones futuras aprendan a valorarse a respetarse entre todos los seres humanos.

3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN

Álvarez, D. y Payares, L. (2011), realizaron un trabajo de investigación en Cartagena de indias D. T. y C titulado *Acoso Laboral en Colombia Panorama de los Últimos Diez Años (2002-2011)* previo Psicología Organizacional de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

Arrascue, E. (2015), realizó la tesis titulada *Procedencia de la tipificación del Acoso Sexual de acuerdo con los elementos Objetivos del delito: Distrito Fiscal de Huaura 2015*, Para Optar el Título Profesional de Abogado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Balta, J.(2005) *Materiales Complementarios de Enseñanza del curso de igualdad y no discriminación*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Bedoya, V. Brand D. y Ocampo J. (2015) realizo un trabajo de investigación en Manizales Colombia, de título *Cual es el alcance de la ley de acoso laboral frente al principio constitucional de Dignidad Humana del trabajador en la ejecución del Contrato Laboral en el Sector Publico. Manizales 2015*. Trabajo de grado presentado para optar al título de: Abogado de la Universidad de Manizales.

Blancas Bustamante, C. (2007). *Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Cornejo, C. (2008) "*Expresiones del trabajo decente en la legislación laboral peruana*". En *Ius et Veritas*. N° 37. Año 18.

Constante, L. y Lazo, I (2014) realizo un trabajo de investigación en el Salvador titulado "*Acoso Laboral de los empleadores como forma de vulnerar los derechos de los trabajadores en El Salvador*" Proyecto De Investigación Para optar al grado de licenciados en Ciencias Jurídicas. Universidad de El Salvador.

Díaz R. (2011), *Actos de hostigamiento sexual en la relación laboral*.

Fantoni, G, Fros, N, Hasenbal g, G (2011). *El acoso sexual en el ámbito laboral Prevención y Sanción al Amparo de la Ley 18.561*.

Guillen, R. (2014) realizo un trabajo de investigación en Lima titulado *Acoso sexual callejero y sexismo ambivalente en jóvenes y adultos jóvenes de Lima*. Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social de la Universidad Pontificia Católica del Perú.

Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. Ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

- López, M. (2011). *Acoso laboral en una empresa dedicada a la representación, importación y distribución de medicamentos.*
- López. Portillo, A y Ramírez T. (2010) realizo un trabajo en Santa Ana El Salvador de título *El Delito de Acoso Sexual en el ámbito Laboral*, para optar por el grado de Licenciatura de Ciencias Jurídicas en la Universidad del Salvador Centroamérica.
- Mansilla, F. (abr./jun. 2014) *Acoso sexual en el trabajo en la Administración Pública*. Med. segur. trab. vol.60 no.235 Madrid.
- Márquez M. (2005). *El acoso sexual en el trabajo Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Universidad de la República de Uruguay Coordinadora del Grupo "Derecho y Género" Consultora externa de OIT.
- Mejías, A. M (1991). *El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención*. Valencia: Unión General de Trabajadores.
- Ministerio de Trabajo Promoción y Empleo (2011), *Guía para prevenir el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral*.
- Muñoz, (2012), manifiesta la tesis titulada "*El acoso dentro del ámbito laboral público y privado en la Ciudad de Arequipa*", previo a la obtención del título de abogado en la universidad
- OIT (1995). *La lucha contra el acoso sexual*. Madrid: INSHT.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1999) Trabajo Decente. Memoria del Director General en Conferencia Internacional del Trabajo, 87ma. reunión. Ginebra pp. 43 y 44.
- Pérez, R. (2012). *Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España*. Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social, mayo-agosto, 199-219. Universidad de Valladolid.

- Pérez, R. (2013) realizó un trabajo de investigación de título *El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control*. tesis doctoral para la Universidad de Valladolid. Facultad de Educación y Trabajo Social.
- Ofreneo, R. (2008) . "*Trabajo decente para los trabajadores del medio*". *En: Relaciones laborales en el mundo*. estudios en homenaje al profesor Luis Aparicio Valdez. Lima: Grijley,
- Rodgers, G. (2002) "*El trabajo dente una meta para la economía global*". Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Montevideo: CINTERFOR, N° 153.
- Rojas, B y Rodríguez, M.(julio-diciembre 2011)*El acoso laboral, como irrespeto a la dignidad humana*. Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo. Vol. 2 N° 16
- Salazar, C. (2013)realizo un trabajo de Maestría de Derecho Empresarial en Arequipa- Perú de título *El problema del Acoso Moral en instituciones públicas y privadas frente a la protección de los derechos del trabajador, Arequipa 2012*, para optar el grado académico de Magíster en Derecho Empresarial en la Universidad Católica de Santa María.
- Ziller, M, (2011), realizó un trabajo de investigación en Santiago de Chile, la tesis titulada "*El acoso moral laboral o mobbing, análisis de la jurisprudencia chilena*", Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho Universidad De Chile.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MODALIDAD DE CHANTAJE RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA SUNAFI, 2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTO	CATEGORIA	METODOLOGIA
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera el hostigamiento sexual en la modalidad de chantaje vulnera los derechos laborales de los trabajadores en la Sunafi, 2017.</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la importancia de conocer los elementos constitutivos del hostigamiento sexual en la modalidad de chantaje?</p> <p>b) ¿De qué manera impacta las manifestaciones de chantaje sexual en los derechos laborales de los trabajadores?</p> <p>c) ¿De qué manera se manifiesta la afectación laboral del hostigamiento sexual en la modalidad de chantaje en los trabajadores?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar de qué manera el Hostigamiento Sexual en la modalidad de chantaje vulnera los derechos laborales de los trabajadores en la Sunafi, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Identificar cuál es la importancia de conocer los Elementos Constitutivos del Hostigamiento Sexual en la modalidad de chantaje.</p> <p>b) Establecer de qué manera impacta las manifestaciones de chantaje sexual en los derechos laborales de los trabajadores</p> <p>c) Describir De qué manera se manifiesta la afectación laboral del Hostigamiento Sexual en la modalidad de chantaje en los trabajadores</p>	<p>Si existen elementos constitutivos para que se configure el Hostigamiento Sexual en la Modalidad de Chantaje, entonces se vulnera los derechos laborales de los trabajadores</p>	<p>-Hostigamiento Sexual en la modalidad de chantaje, y el derecho laboral de los trabajadores</p> <p>Sub Categorías</p> <p>a) Elementos Constitutivos del Hostigamiento Sexual</p> <p>b) Manifestaciones del chantaje sexual</p> <p>c) Afectación laboral del chantaje sexual</p>	<p>Tipo: Básico, finalidad es producir nuevos conocimientos para ampliar y profundizar las teorías sociales (Carasco, D 2006:49)</p> <p>Diseño: Teoría fundamentada "El investigador produce una explicación general o teoría respecto a un fenómeno, proceso, acción o interacciones que se aplican a un contexto completo y desde la perspectiva de diversas participantes..." (Hernández, 2014:4732)</p> <p>Nivel: Descriptivo: Buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández, Fernández, Baptista, 2010,80) Explicativo</p> <p>Método: Inductivo se obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares. (Bernal, C.2006.56)</p> <p>Enfoque: Cualitativo porque se busca comprender la perspectiva de los participantes. Hernández R. Fernández C. Baptista M (2010).</p> <p>Población: constituida por 12 (doce) abogados de derecho laboral</p> <p>Muestra: constituida por 4 (cuatro) abogados de derecho laboral</p> <p>Técnicas e instrumento de recolección de datos: La entrevista: forma específica de interacción social que tiene como objeto recolectar datos de una indagación (Behar,2008)</p>



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
Escuela Profesional de Derecho

Guía Entrevista

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MODALIDAD DE CHANTAJE
RESPECTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES
EN LA SUNAFIL LIMA, 2017

1. El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual no deseada que afecta a todo empleado. ¿Los casos de Hostigamiento Sexual en los centros laborales, se están vulnerando derechos fundamentales de los trabajadores?

2. El deterioro del ambiente laboral lleva al trabajador a perder su motivación por el trabajo, lo cual se refleja en el ausentismo, en la lentitud y el desgano y en consecuencia se vuelven menos productivos. ¿Los trabajadores deberán conocer cuáles son los elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual para poder identificarlos y poder proceder a denunciarlos?

3. El Hostigamiento sexual no solo es un problema para el/la trabajador la víctima, es también un problema para los ambientes de trabajo y la sociedad. ¿Considera Ud. que las

Manifestaciones Sexuales como la amenaza, términos sexuales acercamientos corporales y roses son importantes denunciarlos a tiempo?

- 4. El Hostigamiento sexual es la conducta negativa de connotación sexual que acontece en el lugar de trabajo. ¿Si existe un Hostigamiento Sexual de qué manera se afectaría el rendimiento laboral del trabajador?**



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

(Técnica: Entrevista ; Instrumento: Cesá de Entrevistas)

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Alfonso Hernandez Viteri Daniel
 1.2 Institución donde labora: Universidad Alas Peruanas
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:
 1.4 Autor del Instrumento:
 1.5 Título de la Investigación: Habla mienta sexual en la modalidad de chantaje respecto de los derechos laborales de los trabajadoras en la Sonafil 2017

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. HONESTIDAD	Está formulado respetando la autoría.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con imparcialidad científica.																				X
3. ACTUALIDAD	Dependiendo de los plenarios y la jurisprudencia, pero, no de los clásicos dogmáticos jurídicos.																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico dentro de los lineamientos de la dogmática jurídica.																				X
5. SUFICIENCIA	Valora las doctrinas, legislaciones nacionales e internacionales.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				X
8. COHERENCIA	Entre las citas referenciadas.																				X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia del Derecho																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: "Aplicable"

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

LUGAR Y FECHA: J. Viteri, Depto. Arequipa

[Firma]
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 87461497 Teléfono: 968055609



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

(Técnica: Entrevista ; Instrumento: Guía de Entrevista)

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Walter Cecilio Paracha Cabrer
 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:
 1.4 Autor del Instrumento:
 1.5 Título de la Investigación: Investigación Semanal en la modalidad de charlas de
Respecto de los Derechos laborales de los trabajadores en la Sonata 2014

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. HONESTIDAD	Está formulado respetando la autoría.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con imparcialidad científica.																			X	
3. ACTUALIDAD	Dependiendo de los plenarios y la jurisprudencia, pero, no de los clásicos dogmáticos jurídicos.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico dentro de los lineamientos de la dogmática jurídica.																			X	
5. SUFICIENCIA	Valora las doctrinas, legislaciones nacionales e internacionales.																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																			X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																			X	
8. COHERENCIA	Entre las citas referenciadas.																			X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																			X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia del Derecho																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: "Aplicable"

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

LUGAR Y FECHA: La Victoria Agosto 2014

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 07765439 Teléfono: 952046104

“Año Oficial del Buen Servicio al Ciudadano”

ANTEPROYECTO DE LEY

Propuesta legislativa del artículo la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que fue modificada por la ley 29430, la misma que tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, se efectuó una iniciativa legislativa para modificar el Código penal y se agregue la siguiente tipificación del delito de Acoso Sexual: "Artículo 176

I. DATOS DEL AUTOR

La Bachiller en derecho Jessica Maribel Haro Maquin, en ejercicio de sus facultades ciudadanas, propone agregar penas al Código Penal Capítulo IX Violación de la libertad sexual del Artículo 176° de acuerdo con la LEY N° 27942 Ley de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.

Artículo Actual:

El Artículo 176°. - Actos contra el pudor El que sin propósito de tener acceso carnal regulado por el artículo 170°, con violencia o grave amenaza, realiza sobre una persona u obliga a ésta a efectuar sobre sí misma o sobre tercero, tocamientos indebidos en sus partes íntimas o actos libidinosos contrarios al pudor, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de tres ni mayor de cinco años. La pena será no menor de cinco ni mayor de siete: 1. Si el agente se encuentra en las agravantes previstas en el artículo 170° incisos 2, 3 y 4. 2. Si la víctima se hallare en los supuestos de los artículos 171° y 172°. 3. Si el agente tuviere la condición de docente, auxiliar u otra vinculación académica que le confiera autoridad sobre la víctima120. 60

Artículo 176°-A.- Actos contra el pudor en menores El que sin propósito de tener acceso carnal regulado en el artículo 170°, realiza sobre un menor de catorce años u obliga a éste a efectuar sobre sí mismo o

tercero, tocamientos indebidos en sus partes íntimas o actos libidinosos contrarios al pudor, será reprimido con las siguientes penas privativas de la libertad: 1. Si la víctima tiene menos de siete años, con pena no menor de siete ni mayor de diez años. 2. Si la víctima tiene de siete a menos de diez años, con pena no menor de seis ni mayor de nueve años. 3. Si la víctima tiene de diez a menos de catorce años, con pena no menor de cinco ni mayor de ocho años. Si la víctima se encuentra en alguna de las condiciones previstas en el último párrafo del artículo 173° o el acto tiene un carácter degradante o produce grave daño en la salud

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Hostigamiento Sexual dentro de nuestra sociedad es un delito latente que se encuentra en el día a día a pesar que nuestra Constitución Política, regula y las normas protegen al ciudadano con este delito ,este se viene cometiendo porque no se viene cumpliendo a cabalidad con la plena sanción e individualización de la persona a quien se le imputa la comisión de un delito; es decir, que haya sido identificada plenamente para que el proceso y la detención no se realicen contra una persona diferente y ajena a los hechos. Los casos que reflejan la existencia de deficiencia y vacíos ya que la pena no son drásticas y las sanciones no son severas y por eso se siguen dando estos casos a causa de deficiencias durante la investigación y la pena

El acoso sexual supone la vulneración de varios derechos fundamentales: el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, y, por supuesto a la no discriminación por razón de sexo y a la salud y la seguridad.

Los elementos objetivos del acoso sexual, los cuales permitirían configurar una conducta típica, a efectos de ser penalizada, sería que exista un requerimiento sexual reiterativo, rechazado por la víctima, y que dicho acto se dé dentro de una relación de subordinación entre el agresor y su víctima; pues de ello se desprende que al existir dicho requerimiento

reiterativo se estaría afectado la libertad personal, sexual, y mental del agraviado, ya que se causaría daños psicológicos, los cuales por un miedo a la relación jerárquica que existe agresor-victima, esta última en mención tendría cierto temor a denunciar tal hecho, ya que al tener en cuenta que normalmente, en el acoso alguien se mete en la vida de otra persona, contra su voluntad y esa intromisión genera en ella una sensación de peligro, de la cual como consecuencia surge el miedo a verse perjudicado de alguna forma o de que se perjudique a otras personas (en particular, cercanas o queridas).

LEY N° 27942 LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Capítulo I

Del Objeto y Ámbito de Aplicación de la Ley

Artículo 1.- Del objeto de la Ley

La presente Ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación

El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende:

1. En Centros de Trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.

2. En Instituciones Educativas: a los promotores, organizadores, asesores, directores, profesores, personal administrativo, auxiliar o de servicios de los centros y programas educativos, institutos superiores, sean públicos, privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.
3. En Instituciones Policiales y Militares: al personal policial y militar, al personal civil que trabaja dentro de dichas instituciones, al personal de servicio o auxiliar y a los terceros que prestan servicios para tales entidades bajo el ámbito del Código Civil o la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.
4. A las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, la formación de aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), los Programas de Capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior, y otras modalidades similares.

Base legal

- Constitución política del Perú
- LEY N° 27942 Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, norma que fue modificada por la ley 29430
- DECRETO SUPREMO N° 010-2003-MIMDES (26/11/2003) 989 Reglamento de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo núm. 003-97-TR.

III. PROPUESTA DE INCLUSION LEGISLATIVA

Recomendamos, se efectuó una iniciativa legislativa para modificar el Código penal y se agregue la siguiente tipificación del delito de Acoso Sexual:

Artículo 176 - El que efectuó requerimientos sexuales de manera reiterada a una persona, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá una pena privativa de libertad no menor de 3 ni mayor de 6 años de pena privativa de libertad, así como una pena de Multa de hasta 60 días multa.

IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La propuesta legislativa busca agregar al Código Penal Capítulo IX Violación de la libertad sexual del Artículo 176° penas, más severas a efectos de persuadir al acosador, lo cual consideramos idóneo a efectos de evitar la judicialización de los mismos

V. ANALISIS DEL COSTO BENEFICIO

El presente proyecto de ley busca tipificar el delito de acosos sexual, por cuanto éste pueda ser pasible de tratamiento mediante mecanismo alternativos de resolución de conflicto, y pueda ser tratado vía principio de oportunidad, en la que pueda intervenir el representante del Ministerio público. A efectos de persuadir al individuo acosador, lo cual consideramos idóneo a efectos de evitar la judicialización de estos. El presente proyecto no genera gastos al presupuesto público y los beneficiados son los trabajadores de todo sector público y privado.