

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

FILIAL - PIURA



**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**TÍTULO: "CONSECUENCIAS EN LA APLICACIÓN DE LA LEY DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL-PIURA 2011-2015**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO**

PRESENTADO POR

BACH. HUAMÁN MEZONES JUAN FRANKLIN

PIURA-PERU

DEDICATORIA:

La presente investigación va dedicada a la persona más importante de mi vida, mi madre, quien con esfuerzo y amor supo sacarme adelante, aun en medio de la adversidad. Gracias por todo

INTRODUCCION

El hostigamiento sexual es una conducta no deseada, de característica verbal o física, que humilla, insulta y degrada a las personas y que tiene por finalidad tener acceso a la intimidad de la víctima, ya sea varón o mujer.

Esta conducta puede darse repetitivamente o presentarse una sola vez, es decir, no se necesita de una pluralidad de actos y se da en cualquier espacio. Esto es, que puede suscitarse en La calle, en el transporte colectivo, en la escuela, en el hogar, centre de trabajo, organización o sindicato, El hostigamiento sexual es una forma de persecución permanente o esporádica que suscita una inquietud creciente, abarcando una amplia gama de manifestaciones sexuales no deseadas entre las se encuentran, por ejemplo, los contactos físicos innecesarios, como caricias, rozamientos o palmaditas no queridas; observaciones sugerentes o desagradables acerca del cuerpo y la vestimenta, chistes, bromas o agresiones verbales, invitaciones comprometedoras o que causen incomodidad o malestar, demandas de favores sexuales, agresión física o verbal ante la negativa, gestos, insultos y bromas pesadas que causen vergüenza o incomodidad, miradas lascivas o libidinosas, entre otras manifestaciones.

El hostigamiento sexual en el Perú es un tema delicado que merece nuestra real atención, ya que día a día miles de mujeres y hombres vienen siendo objeto de estos agravios, agravándose ello con la falta de oportunidades laborales. Se estima que el 60% de trabajadoras mujeres, han sufrido algún tipo de chantaje sexual en sus centros de labores, de los cuales muchos de ellos no han sido denunciados y la grate mayoría no han sido sancionados ni administrativamente ni judicialmente.

Es, en ese sentido, que la presente tesis tiene como objetivo analizar este problema, haciendo previamente el análisis metodológico correspondiente en el que se señala la hipótesis y variables a trabajar, para luego pasar por los

principales elementos que la constituyen, así como su regulación jurídica y las medidas de protección que se han dado para frenar este abuso por parte de los empleadores o inclusive trabajadores, para lo cual se ha estructurado, analizando conceptualmente la institución del hostigamiento así como sus componentes básicos, sus clasificaciones y su desarrollo nacional en el contexto del derecho peruano.

También, se hace un repaso del desarrollo de esta figura en el derecho comparado, así como su análisis desde la óptica de los organismos internacionales.

Finalmente, se hace el análisis correspondiente en relación a la presentación de los resultados de la investigación para finalmente establecer conclusiones y las sugerencias que consideramos de suma importancia y que son finalmente el aporte de nuestra investigación.

El Autor

RESUMEN

Se calcula que en el Perú, el 60% de las mujeres es víctima de hostigamiento, lo que no significa que solo las mujeres puedan ser víctimas de este tipo de accionar, ya que también lo son los varones quienes en muchas ocasiones no prefieren denunciar el hecho. La hostilidad es ejercida por cualquier persona, como un cliente o un compañero de labores, cuya actitud provoca un ambiente hostil, siendo este tipo de acoso muy común en nuestros días. El presente trabajo de investigación, hace un análisis retrospectivo de como se ha venido y se viene tratando este problema llamado acoso u hostigamiento sexual en el Perú, y que acertadamente ha ido evolucionando a través del tiempo, lo que se ha visto reflejado en la acertada promulgación de la Ley N° 29430, que modifica algunos artículos de la anterior Ley N° 27942, que tan sólo tenía un alcance parcial y que la nueva ley le ha dado un alcance totalitario, ya que esta norma conceptualiza el acoso sexual en sus verdaderas dimensiones, al considerar que: "El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual 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 afecta su dignidad, así como sus derechos fundamentales . Además de ello, considera también la figura del hostigamiento sexual ambiental que consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual 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". El hostigamiento sexual se manifiesta por medio de la promesa implícita o expresa a la víctima, amenazas, uso de términos de naturaleza o connotación sexual, acercamientos corporales, trato ofensivo u hostil. Es en ese sentido que la presente tesis tiene como objetivo analizar este problema.

ABSTRACT

It is estimated that in Peru, 60% of women is a victim of harassment, which does not mean that only women can be victims of such actions, since they are also men who often prefer not to denounce fact. Hostility is exercised by any person as a client or co-worker, whose attitude provokes a hostile environment, and this very common type of harassment today. This research makes a retrospective analysis as has been and is addressing this problem called sexual harassment in Peru, and that correctly has evolved over time, which is reflected in the successful enactment of law No. 29430, amending some articles of the previous law No. 27942, which was only a partial scope and that the new law has given a totalitarian scope since this rule conceptualizes sexual harassment in their true dimensions, considering that: "the typical sexual harassment or sexual blackmail is repeated verbal or physical conduct of a sexual nature unwanted or rejected by one or more persons who take advantage of a position of authority or hierarchy or any other situation advantageously against another or others, who reject such behavior as affecting their dignity and their fundamental rights. Moreover, it also considers the figure of environmental sexual harassment is physical or verbal conduct repeated sexual nature of one or more people to others regardless of rank, estate, degree, position, function, or analog remunerative level, creating a climate of intimidation, humiliation or hostility ". Sexual harassment means pair of the implicit promise manifests or expresses the victim, threats, use of nature or terms of sexual connotation, body approaches, offensive or hostile treatment. It is in this sense that this thesis is to analyze this problem.

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.	Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2.	Delimitación de la investigación.....	12
1.2.1.	Delimitación espacial.....	12
1.2.2.	Delimitación temporal.....	12
1.2.3.	Delimitación cuantitativa.....	12
1.2.4.	Delimitación conceptual.....	12
1.3.	Problema de investigación.....	13
1.3.1.	Problema general.....	13
1.3.2.	Problemas específicos.....	13
1.4.	Objetivos de la investigación.....	13
1.4.1.	Objetivo general.....	13
1.4.2.	Objetivos específicos.....	13
1.5.	Justificación e importancia de la investigación.....	14
1.5.1.	Justificación de la investigación.....	14
1.5.2.	Importancia de la investigación.....	15

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de la investigación.....	17
2.1.1.	Antecedente general.....	17
2.1.2.	Antecedentes específicos.....	18

2.2. Bases legales.....	18
2.3. Bases teóricas.....	20
2.3.1. Variable independiente.....	20
2.3.2. Variable dependiente.....	40
2.4. Definición de términos Básicos.....	104

CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis de investigación.....	107
3.1.1. Hipótesis general.....	107
3.1.2. Hipótesis específicos.....	107
3.2. Variables.....	107
3.2.2. Definición conceptual de variables.....	108
3.2.3. Definición operacional de variables.....	109

CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo y nivel de investigación.....	112
4.1.1 Tipo de investigación.....	112
4.1.2 Nivel de investigación.....	112
4.2. Diseño y método de investigación.....	112
4.2.1. Diseño.....	112
4.2.2. Método.....	112
4.3. Población y muestra de la investigación.....	113
4.3.1. Población.....	113
4.3.2. Muestra.....	113
4.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	114
4.4.1. Análisis documental.....	114

CAPÍTULO V: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Análisis de datos.....	116
5.2. Prueba de hipótesis.....	121
5.2.1. Hipótesis general.....	121
5.2.2. Hipótesis específica 1.....	121
5.2.3. Hipótesis específica 2.....	121
5.3. Análisis y discusión de los resultados.....	122

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

Matriz de consistencia

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Se calcula que en el Perú el 60% de las mujeres es víctima de hostigamiento¹, lo que no significa que sólo las mujeres puedan ser víctimas de este tipo de accionar, ya que también lo son los varones quienes en muchas ocasiones no prefieren denunciar el hecho. Al margen de ello, independientemente de ser varón o mujer, son muy pocas las personas que se atreven a denunciarlo, pese a que desde hace ocho años está vigente la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. La legislación peruana pretende controlar o evitar el ambiente hostil de trabajo. La hostilidad es ejercida por cualquier persona, como un cliente o un compañero de labores, cuya actitud provoca un ambiente hostil, siendo este tipo de acoso muy común en nuestros días.

La doctrina coincide en que la delimitación conceptual del acoso sexual es una tarea compleja. Tal complejidad se intensifica cuando lo que se pretende obtener es la determinación de un concepto material del fenómeno, esto es, una representación lo más cabal posible del mismo, antes de ser aprehendido por el derecho positivo, y no la sola determinación del concepto normativo jurídico resultante de esta aprehensión.

Conviene contrastar el concepto material de acoso sexual con el concepto normativo-jurídico con miras a formular la valoración acerca de la suficiencia de la tutela ofrecida por la legislación peruana. Pues bien, en orden a la delimitación material de nuestro objeto de estudio, podremos decir que el acoso sexual es un acto que consiste en poner a un trabajador o trabajadora en virtud del cual se le exige un comportamiento - en este caso de carácter sexual- que va más allá de

¹<http://www.pnp.gob.pe/documentos/hostigamiento.pdf>

lo que son sus funciones u obligaciones laborales, para acceder a un beneficio o mantener el empleo.

Cuestión que no se requiere al resto de sus compañeros de labores; lo que nos lleva a formular el problema que mencionamos en el siguiente ítem.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial: La investigación se desarrollará en la provincia de Piura, en el Primer juzgado especializado en lo laboral.

1.2.2. Delimitación temporal: La delimitación temporal está considerada entre el periodo comprendido desde el 2011 al 2015.

1.2.3. Delimitación cuantitativa: Esta basado en datos estadísticos de la Corte Superior de Justicia de Piura del Primer Juzgado Especializado en lo laboral.

1.2.4. Delimitación conceptual: En el entendido de que, este punto está asociado a los aspectos generales de las dos variables de la hipótesis principal, lo que se cuestiona respecto de la variable independiente es la insuficiencia de la Ley N° 27942.

En cuanto a la variable dependiente, esta asociada para disminuir los casos de hostigamiento sexual en la ciudad de Piura.

1.3. Problema de Investigación

1.3.1. Problema principal

¿La existencia de la Ley N° 27942, “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada mediante Ley N° 29430 es suficiente para disminuir los casos de hostigamiento sexual en la ciudad de Piura?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cuáles son las manifestaciones del hostigamiento sexual en el ámbito laboral peruano?

¿Cuál es el tratamiento dado al problema del hostigamiento sexual en el derecho laboral peruano?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar si es suficiente la aplicación de la Ley N° 27942 y su modificación con la Ley N° 29430 para disminuir los casos de hostigamiento sexual en la ciudad de Piura.

1.4.2. Objetivos específicos

Identificar cuáles son las manifestaciones del hostigamiento sexual en el ámbito laboral peruano.

Analizar el tratamiento dado al problema del hostigamiento sexual en el derecho laboral Peruano.

1.5. Justificación e importancia de la investigación

1.5.1. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación, hace un análisis retrospectivo de cómo se ha venido y se viene tratando este problema llamado acoso u hostigamiento sexual en el Perú y que acertadamente ha ido evolucionando a través del tiempo, lo que se ha visto reflejado en la acertada promulgación de la Ley N° 29430, que modifica algunos artículos de la anterior Ley N° 27942 que tan solo tenía un alcance parcial y que la nueva ley le ha dado un alcance totalitario, ya que esta norma conceptualiza el acoso sexual en sus verdaderas dimensiones, al considerar que: “El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual 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 afecta su dignidad, así como sus derechos fundamentales². Además de ello considera también la figura del hostigamiento sexual ambiental que consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual 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”.

En nuestro país tenemos que ser conscientes y aceptar que no sólo existe acoso de rangos superiores a inferiores, sino también entre pares, lo cual afecta el ambiente de trabajo, lo que ha permitido la denominación del hostigamiento sexual ambiental o

²Clases de Derecho Laboral del Trabajo. Docente Dr. Marco Antonio Rodríguez Vega. Universidad Alas Peruanas Filial Piura.

acoso horizontal en relación a las conductas físicas, comentarios o alusiones de carácter sexual que ocasionen un clima de humillación u hostilidad respecto del sujeto víctima.

1.5.2. Importancia de la investigación

El presente trabajo de investigación asume como importancia que al modificar la ley, se ha incorporado como una manifestación del hostigamiento sexual el uso de términos sexistas tanto escritos como verbales y las proposiciones y gestos obscenos que resulten insoportables.

Ahora se podrá sancionar los acosos sexuales que se dan por correo o por cualquier medio electrónico. El hostigamiento a través de cualquier medio de comunicación será considerado como parte de esta figura jurídica, por lo que los hostigadores podrán ser sancionados con amonestaciones, suspensiones o despidos, según la gravedad de los hechos, lo que permite que la norma en comento sea por lo menos en el sentido literal de la ley más proteccionista de los trabajadores o de quien sufriera este tipo de acción.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del trabajo de investigación

2.1.1. Antecedente general

En el año 2012, José Alexis Quezada, en su trabajo de investigación “Vigencia y efectividad de las normas sobre acoso sexual contenidas en la ley 20.005 a la luz de la reforma laboral de la ley 20.087, para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, ante la Universidad de Chile, ha llegado a las siguientes conclusiones:

- El ordenamiento jurídico nacional, en virtud de la consagración del principio de dignidad de la persona, ha consagrado el efecto de irradiación de los derechos fundamentales a todos los ámbitos normativos, lo cual ha implicado el reconocimiento de la vigencia de los derechos fundamentales frente al Estado y los particulares. Esta revolución copernicana en el modo de comprender la vigencia de los derechos fundamentales, ha destacado especialmente en el derecho laboral en nuestro país. La consagración de principios rectores como la protección de la dignidad humana, la interdicción de actos discriminatorios y la creación de vías procesales idóneas para la tutela de los derechos fundamentales, confirman este proceso.
- En ese sentido, el reconocimiento de la vigencia de los derechos fundamentales en las relaciones entre privados, y particularmente en las de índole laboral, han permitido no sólo fortalecer los clásicos derechos laborales de corte legal, sino que han ampliado el elenco de derechos a aquellos que resguardan el despliegue de la libertad política del trabajador organizado, así como aquellos *derechos fundamentales laborales o inespecíficos*

consagrados en la carta fundamental que gozan de plena aplicación en los conflictos laborales.

- A la par de este fenómeno de progresiva constitucionalización del ordenamiento laboral, se ha plasmado en la legislación la preocupación por prescribir actos o comportamientos especialmente lesivos para el respeto y ejercicio de los derechos fundamentales. Tal es el caso de la tipificación del acoso sexual laboral, cuya configuración legal no sólo se hace cargo de una preocupación de años en el derecho comparado, sino que también reconoce y aborda las nuevas conductas dañinas, que muchas veces amparadas por la organización empresarial o no prevenidas por la misma, lesionan derechos fundamentales.
- En el derecho comparado el acoso sexual es considerado una violación a los derechos humanos, que, como tal, violenta derechos como la integridad física y psíquica, el derecho a la intimidad y el derecho a la libertad sexual, conceptualizándose como un ilícito pluriofensivo.

2.1.2 Antecedente específico

No se encontró información relacionado con el tema³.

2.2. Bases legales

2.2.1. Legislación peruana

- a. Constitución Política del Estado Peruano vigente.

³ Este hecho de por sí solo justifica la existencia de un trabajo de investigación como el nuestro, para aportar criterios sobre el tratamiento de esta institución jurídica.

- b. Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM
- c. Texto Único y Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR
- d. Ley N° 26636 Ley Procesal del Trabajo.
- e. Ley N° 27584 Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.
- f. Ley N° 24029 Ley del Profesorado, modificada por la Ley N° 25212 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-90-ED
- g. Ley N° 23733 Ley Universitaria.
- h. Decreto Legislativo N° 745 Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú.
- i. Decreto Legislativo N° 752 Ley de Situación Militar de los Oficiales del Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea.
- j. Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General.
- k. . Ley N° 27337 Código de los Niños y Adolescentes.
- l. Ley N° 27178 Ley del Servicio Militar.
- m. Decreto Supremo N° 003-82-CCFA, Reglamento de la Situación Militar de Técnicos y Suboficiales.
- n. Decreto Supremo N° 004-DE/SG Reglamento de la Ley del Servicio Militar.
- o. Ley N° 27806 Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- p. Ley N° 27986 Ley de los Trabajadores del Hogar.
- q. Decreto Supremo N° 012-2001-PCM Texto Único Ordenado de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.
- r. Ley N° 28044 Ley General de Educación.

- s. Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 13282 de fecha 19 de diciembre de 1959.
- t. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do" del 9 de junio de 1994. Aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 26583 de fecha 1 de marzo de 1996 y ratificada el 2 de abril de 1996 y su Protocolo Facultativo.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Variable independiente

La insuficiencia de la Ley N° 27942

A pesar que se ha dicho mucho acerca del abuso sexual y se ha discutido sobre castigos para los abusadores, aún queda la sensación de que es necesario aclarar ideas sobre el tema y, de manera especial, sobre la prevención. Es por ello que ensayaremos un punto de vista interdisciplinario sobre el tema. Siendo para ello conveniente despejar el exceso de información inadecuado para diferenciar lo real y exacto de lo falso, la exageración y el sensacionalismo.

Mediante Ley N° 29430 (08.11.2009) se ha modificado sustancialmente los artículos 1°, 4°, 5°, 6°, 7° y 8° de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en lo referente al objeto de la ley, los conceptos, los elementos constitutivos del hostigamiento sexual, referente a las manifestaciones del hostigamiento sexual, las responsabilidades del empleador y respecto a las sanciones del hostigamiento sexual.

Así mismo, con la presente norma se adiciona el literal i) al artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°

728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo cual se entiende adicionalmente como falta grave:

“El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera, sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.⁴”

Para finalizar, se establece como falsa queja, cuando la queja o demanda de hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme y queda acreditada la mala fe del demandante, la persona a quien se le imputan los hechos en la queja o demanda tiene expedito su derecho a interponer judicialmente las acciones pertinentes.

En este caso, el supuesto hostigado denunciante queda obligado a pagar la indemnización que fije el juez respectivo

2.3.1.1. Definición

La Ley N° 29430, publicada el día 08 de noviembre del año 2009, en el diario oficial El Peruano, que modifica la Ley N° 27942, define al hostigamiento sexual en dos aspectos:

El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, que 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

⁴ Hay que tener en consideración que, el hostigamiento puede provenir de cualquier miembro de la sociedad laboral, independientemente de la jerarquía que ostente, ya que lo que importa es proteger a la víctima de estos hechos cualquiera sea su posición laboral.

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

El hostigamiento sexual ambiental, que 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.

Esta norma añade dentro de su campo de acción a las relaciones laborales que prescindan de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

Cabe precisar que la Ley N° 27942 tenía por objeto la prevención y sanción del hostigamiento sexual producido solamente en las relaciones laborales donde existía autoridad o dependencia.

Asimismo, la norma modificatoria distingue entre hostigamiento sexual típico y hostigamiento sexual ambiental. La primera consistente en la conducta física o verbal de naturaleza sexual no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad, jerarquía u otra situación ventajosa en contra de otra u otras personas. En tanto que la segunda alude a la conducta física o verbal de carácter sexual de una o más personas hacia otras, con prescindencia de jerarquía.

2.3.1.2. Elementos

Para que se constituya un acto de hostigamiento sexual, deben estar presentes los siguientes elementos:

- 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.

2.3.1.3. Elementos tipificantes

Dentro de los elementos tipificantes podemos considerar:

- a. Que se trata de un comportamiento de carácter o connotación sexual.
- b. Que no es deseado y, por el contrario, es rechazado por la persona a quien se dirige.
- c. Que tiene incidencia negativa en la situación laboral del afectado, ya sea presente o futura.
- d. Que la conducta puede ser verbal o física, de naturaleza sexual.
- e. Que el autor sabe o debería saber que es ofensiva o humillante para el afectado.
- f. Que, en principio, comporta una discriminación en razón del sexo.
- g. Que, conforme a una de las excepciones del concepto, debe ser efectuado por el propio empleador o sus dependientes jerárquicos.

- h. Que si bien la destinataria habitual del acoso sexual es una mujer, también lo puede ser un hombre en tales circunstancias.
- i. Que si normalmente el acosador es un varón también podría serlo una mujer, con relación a un varón o a una persona de su propio sexo, o viceversa.
- j. Que también puede ser beneficiario del acoso sexual un tercero, cliente o acreedor.
- k. Que el acoso sexual es un concepto subjetivo, ya que cada afectado debe saber qué actitudes lo afectan o no.
- l. Que resulta prácticamente imposible, por sus características, componer una lista de actitudes o situaciones que comportan un acoso sexual.

2.3.1.4. Principales manifestaciones

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.

2.3.1.5. Responsabilidad del empleador

La Ley N° 29430 que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en su Artículo 7° titulado, de la responsabilidad del empleador, señala: 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.

2.3.1.6. Tipos de acoso sexual

Existen dos tipos de acoso sexual: el acoso sexual *quid pro quo* o por chantaje y el acoso sexual por ambiente hostil de trabajo.

- **Acoso sexual en la modalidad quid pro quo o por chantaje**

Se trata de la forma de acoso sexual clásica, típica o tradicional. Esta modalidad del acoso sexual tiene internacionalmente diversas denominaciones: chantaje sexual, acoso típico o acoso tradicional⁵.

La frase “quid pro quo” con la que tradicionalmente se ha identificado a este tipo de acoso es una expresión latina que, literalmente significa “esto por aquello” o “una cosa por otra”.

Hay acoso sexual en esta modalidad cuando un empleador o alguno de sus agentes (gerentes, supervisores, jefes, etc.) condiciona el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales a favores sexuales de un subordinado o cuando lo sanciona por rehusarse a otorgarlos⁶.

Ejemplos clásicos de este tipo de acoso son el de la secretaria que es despedida por su jefe debido a que no aceptó mantener relaciones sexuales con este último o la vendedora que no recibe un aumento de remuneraciones por negarse a salir en una cita romántica con el gerente general de la empresa.

Son dos, entonces, los elementos que resultan indispensables para que se configure este tipo de acoso: la presencia de una persona con autoridad para producir una afectación en el empleo de una trabajadora y la existencia

⁵MARTINEZ VIVOT, Julio. Acoso sexual en las relaciones Laborales. Editorial Astrea, Buenos Aires, 1995, pag.22

⁶BALTA VARILLAS José Acoso Sexual en las relaciones laborales Privadas. Primera Edición. 2005. Editorial ARA. Lima. Pág. 39

misma de esa afectación a causa de la actitud del superior jerárquico, quien condiciona el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales a los favores sexuales de su subordinado o lo sanciona por rehusarse a otorgarlos⁷.

En cuanto al primer elemento, debe enfatizarse que este tipo de acoso implica la existencia de acciones de una persona que está investida con cierta responsabilidad y autoridad, reputándose que sus acciones son siempre atribuibles al empleador. Según Julio Martínez Vivot, esta modalidad, necesita de la actitud del propio empleador, o la de aquel en el que este haya delegado sus tareas, pretendiendo imponer o imponiendo realmente una conducta de naturaleza sexual no deseada⁸.

En lo que concierne al segundo elemento, igualmente conviene destacar que este tipo de acoso sexual exige que la víctima haya sufrido real y efectivamente una pérdida concreta y tangible de empleo, mediante el no otorgamiento de un beneficio o a través de la pérdida de uno ya obtenido: no concentración, no promoción, despido, traslado, etc. El caso sexual en los que se amenaza a un trabajador con la pérdida de cierto beneficio de empleo y tal amenaza no llega a materializarse, suelen ser considerados como acoso sexual en la modalidad de ambiente hostil de trabajo⁹.

⁷ Balta Varillas José. Acoso Sexual en las relaciones laborales Privadas. 2005. Editorial ARA. Lima Pág. 40

⁸ MARTINEZ VIVOT, Julio. Acoso sexual en las relaciones Laborales. Editorial Astrea, Buenos Aires, 1995, pág. 22

⁹BALTA VARILLAS, José. Op Cit. Pag 40-41

En el primer tipo de casos, es decir en aquellos en los que estamos ante un acoso sexual *quid pro quo* o por chantaje, la responsabilidad del empleador suele ser automática. La idea detrás de esta solución legislativa es que si el empleador se beneficia con la delegación de facultades a favor de su personal jerárquicamente superior, también debe asumir las consecuencias que se derivan de ello¹⁰.

La Organización Internacional del Trabajo coincide plenamente con esta solución, al señalar que, el empleador es automáticamente responsable por el acoso *quid pro quo* cometido por los supervisores. La justificación para la responsabilidad automática es que debido a que un supervisor ejerce la autoridad delegada por el empleador para tomar decisiones que afectan la situación laboral de un trabajador en una forma tangible, las acciones del supervisor son justificadamente imputadas automáticamente al empleador. Consecuentemente, se trata de una responsabilidad vicaria, en la que el empleador es responsable por los actos de todas aquellas personas en las que hubiera delegado cierta autoridad¹¹.

- **Acoso sexual en la modalidad de ambiente hostil de trabajo**

El acoso sexual en la modalidad de ambiente hostil de trabajo se produce cuando existen conductas y/o comportamientos de carácter sexual los suficientemente severos o graves como para crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo, interfiriéndose

¹⁰BALTA VARILLAS José. Op Cit. Pag 52

¹¹BALTA VARILLAS José. OpCit Pag. 52-53

así con el trabajo de una persona. Aunque lo usual es identificar el “ambiente de trabajo” con lo que ocurre al interior de este centro, no puede dejar de reconocerse, que en ciertos casos excepcionales dicho concepto puede extenderse a lugares distintos del centro laboral. La idea que sustenta la existencia misma de este tipo de acoso sexual, es que el sexo no debe ser una barrera al empleo que impida al trabajador realizar su labor¹².

El ambiente hostil de trabajo puede ser creado por los compañeros de labores, por los clientes del establecimiento, por los propios jefes de los trabajadores y, en general, por cualquier tercero con capacidad de interferir o afectar el ambiente de trabajo¹³.

Las conductas que pueden crear un ambiente hostil son muy variadas; la exhibición de imágenes de naturaleza sexual, tocamientos, las bromas o comentarios con contenido sexual, el espionaje de servicios higiénicos, el envío de correos electrónicos con contenido sexual¹⁴. En todos los casos, sin embargo, se requiere que las conductas de carácter sexual tengan la gravedad o severidad suficientes como para crear un ambiente hostil de trabajo.

Este tipo de acoso sexual, a diferencia del anterior, plantea por lo menos dos temas de gran trascendencia y

¹²BALTA VARILLAS, José. Acoso Sexual en las relaciones laborales Privadas. 2005. Editorial ARA. Lima. Pag 41

¹³BALTA VARILLAS, José. Op cit. Pag 42

¹⁴ DOUGLAS M. TOWNS. Titulado “sexual Harassment Law in the Technology Era”, que puede ser consultado en www.gigalaw.com/articles/2000-07.html.

complejidad. El primero está referido a los serios problemas que puede generar esta modalidad del acoso sexual en relación con el derecho a la libertad de expresión. El segundo tiene que ver con la dificultad de distinguir entre la interacción social aceptable y el acoso sexual inaceptable¹⁵.

- **Responsabilidad del empleador en el acoso sexual en la modalidad del ambiente hostil de trabajo**

¹⁶En este tipo de casos, el empleador no suele ser automáticamente responsable por los actos de quienes crean el ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidatorio. El empleador suele ser responsable sólo cuando supo o debió haber sabido acerca de la conducta y no adoptó las medidas inmediatas para corregirla. Así, se trata de una responsabilidad por negligencia de parte de los empleadores.

Este estándar de responsabilidad se aplica en todos los casos de acoso sexual por ambiente hostil de trabajo, sea que la conducta sexual provenga de los compañeros de trabajo, de los superiores o incluso de terceros que no son trabajadores del empleador. (Por ejemplo, los clientes del empleador o sus proveedores de servicios).

¹⁵BALTA VARILLAS, José. Acoso Sexual en las relaciones laborales Privadas. 2005. Editorial ARA. Lima. Pag 42

¹⁶BALTA VARILLAS José. Acoso Sexual en las relaciones laborales Privadas. 2005. Editorial ARA. Limat .Pag. 53

2.3.1.7. Equiparación del acoso u hostigamiento sexual con otras clasificaciones

Existen dos tipos, señalados y distintos, de acoso sexual, que conviene precisar en el interés principal del conocimiento de la figura, particularmente en sus manifestaciones normativas. Ello cubre un interés común que va más allá de los partícipes; comprende al juzgador y a la sociedad toda que, en general, está ajena a estas conductas, o las confunde o las minimiza. En muchos casos, las aprecia como una muestra natural de circunstancias que ocurren en el taller o la empresa, por la sola razón de que allí comparten la actividad, con sus tiempos activos y pasivos, hombres y mujeres.

Al respecto dice Jaramillo Terán, en un estudio del tema vinculado con el Ecuador y destacando la importancia del conocimiento de la figura, que la mujer sabe bien cuándo ha sido violada, pero no posee esa misma claridad respecto del hostigamiento sexual y tiene, por tanto, un cierto grado de incertidumbre para calificar ciertas actitudes de su empleador, de sus jefes o de sus compañeros y, en consecuencia, para determinar cuándo esa conducta constituye un asedio sexual, o sólo un flirteo o una manifestación amistosa a su respecto. Por lo tanto, tiene un cierto recelo para su rechazo, hasta pensando, de alguna manera, si no es ella responsable de la situación o de que así lo consideren, dada la tendencia general a imputar esta culpa a las mujeres. Este desconocimiento, o aun la diversidad de criterios al respecto, la inhiben de hacer un reclamo "por vergüenza de verse implicada en un incidente sexual, el recelo que al protestar se centre la atención sobre su sexo y no sobre su trabajo, y la

creencia de que nada se podrá hacer al respecto, que la torna vulnerable en su posición de denunciante"¹⁷.

➤ **La tipicidad en el hostigamiento sexual**

Es el acoso sexual comúnmente llamado chantaje, al que la doctrina norteamericana denomina *quid pro quo* y al que HUSBANDS señala como "tradicional"¹⁸.

Este requiere siempre un ejercicio de poder o una relación desigual de poder. Es decir, necesita la actitud del propio empleador, o la de aquel en el que este haya delegado sus tareas, pretendiendo imponer o imponiendo realmente una conducta de naturaleza sexual no deseada, con amenazas que pueden afectar sus condiciones de trabajo o la continuidad en el empleo, agrediendo con ello su dignidad como ser humano. Es típicamente un abuso de poder en este sentido, como lo reconoce la resolución sobre la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, citada en el Informe Rubinstein, adoptada en mayo de 1990 por el Consejo de Ministros de la Comunidad Europea¹⁹, que precisa el acoso sexual como "una conducta no deseada de naturaleza sexual que afecta la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo". Se trata de un proceder que fuerza a un empleado, o a quien pretende serlo en elegir ante acceder a la demanda impropia o perder su trabajo, desmejorar sus condiciones o quedar sin la posibilidad de obtener un empleo.

¹⁷JARAMILLO TERAN, El hostigamiento sexual en las relaciones laborales, ponencia en la Jornada Iberoamericana y del Caribe, San Juan de Puerto Rico, 1994, p. 6

¹⁸HUSBANDS, Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual, "Revista Internacional del Trabajo", 1993, vol. 112, N° 1, p. 115.

¹⁹RUBINSTEIN, *Dealing with sexual harassment at work: the experience of industrialized countries*, en OIT, "Conditions of work digest. Combating sexual harassment", vol. 11, p. 29

➤ **Sujetos del acoso sexual**

Sujeto activo

En el acoso sexual tradicional, el sujeto activo, promotor, es en principio el propio empleador. También pueden serlo aquellos que, por su delegación, ejercen funciones jerárquicas en la empresa o taller, lo que es connatural con el elemento fundamental que adorna esta figura, que es el poder, ya que sólo ellos lo tienen y el acoso se presenta como una muestra de su ejercicio.

Desde luego que, como lo destaca SERNA CALVO, la distinción de quién es el autor de estas conductas tiene su importancia para el momento de delimitar las responsabilidades legales consiguientes. No tiene las mismas consecuencias y percepción para la víctima el hecho de que esa conducta sea cumplida por el propio empleador o por sus representantes en el lugar de trabajo; tampoco es censurable de la misma manera cuando el acoso lo cumplen éstos y no el propio empleador, aunque éste no siempre ha de pretender eludir su responsabilidad alegando ignorancia o desconocimiento de las circunstancias²⁰.

Este sujeto activo generalmente es un varón, y así se lo viene presentando desde el origen del desarrollo de esta figura jurídica. La lucha que iniciaron las feministas, y que culminó en la década del 70 para hacerse ostensible en adelante, la llevaron a cabo contra los abusos y excesos que, según dicen, cometían los hombres que tenían la

²⁰SERNA CALVO, Acoso en las relaciones laborales, "Revista de Relaciones Laborales en América Latina-Cono Sur", 1994, n° 2, p. 37

autoridad en el ámbito laboral y con ella la posibilidad de conservar el empleo, de mejorarlo, o bien de acceder a éste. La presentaban como una forma más de poner de manifiesto la superioridad masculina y, como contrapartida, la inferioridad femenina, mirar a la mujer por aquellos, según repetían, sólo como un objeto sexual.

Se consideraba que asumía la forma de una conducta masculina indeseada, que afirmaba el rol sexual de la mujer, por encima de su función como persona y como trabajadora, y que estimaba que ello incluía los actos de mirar, comentar o tocar el cuerpo de la misma, así como proposiciones relativas a su conducta sexual.²¹ Sin embargo, hoy día, aunque en un número considerablemente menor, se da el caso del acosador laboral femenino, en función del mayor número de mujeres que ejercen funciones directivas o que, meramente, son las titulares de empresas y comercios y, como tales, tienen la posibilidad de ejercer funciones de autoridad y de manifestar su poder en dicho ámbito. Algunas encuestas hacen referencia a esta circunstancia y destacan el número reducido de casos de este tipo puestos de manifiesto. Es que, como lo destacó un estudio de la British Psychological Society, "cuando el varón es objeto de atenciones sociales no deseadas (asedio), se pone en funcionamiento un mecanismo opuesto al femenino, para no denunciar la agresión y mantener la fama de seductor que alberga cada hombre", y agrega que "la mayoría de los hombres que

²¹WISE- STANLEY, El acoso sexual en la vida cotidiana, p. 59

padecen estas molestias callan por temor a parecer im-
béciles, que no supieron aprovechar la situación".

En Argentina, en un informe nacional publicado en
septiembre de 1994 sobre la situación de la mujer²², las
referencias en este tema guardan relación con lo expuesto.
Así, se dice que sobre setecientos diecinueve cargos en total
en los directorios de empresas industriales, sólo se registran
treinta y cinco mujeres, de las cuales la mayoría son
suplentes. Asimismo, en el sector financiero, tomando los
directorios de los cincuenta bancos más importantes, sólo hay
doce mujeres, lo que representa el 3% del total.

Cabe destacar que en los supuestos de acoso tradicional por
parte de la mujer, la víctima puede ser un empleado varón,
pero también puede serlo una mujer.

Sujeto pasivo

Siempre el sujeto pasivo, en cualquiera de los dos tipos de
acoso sexual, es un empleado dependiente. Este es quien
puede ser asediado por el empleador, o quien lo represente,
por sus compañeros, o verse afectado por un ambiente de
trabajo hostil, pudiendo pertenecer al sexo femenino o al
masculino. Sin embargo, puede afirmarse que,
mayoritariamente, el acoso se dirige respecto de mujeres, en
general comprendidas entre determinadas edades y con cierto
estado civil. HUSBANDS sostiene, conforme a datos de un estudio
realizado en España, que las trabajadoras entre los veintiséis
y treinta años tienen más posibilidades de padecer un acoso

²²Consejo Nacional de la Mujer, Situación de la mujer en la República Argentina, Centro Nacional de
Coordinación Preparatorio de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, cap. 5 in fine

sexual que las de otra edad, porque se dan en ellas dos factores importantes: la juventud y una actividad sexual real o presunta. Agrega que las mujeres separadas, divorciadas y viudas, no sólo tienen más posibilidades en cuanto al acoso sexual, sino que además son víctimas de él en las formas más duras. Hace referencia también a un estudio belga, con algunas diferencias, pues allí se destaca como posibles víctimas, con mayor frecuencia, a las solteras, separadas o viudas y que las de menos de treinta años son las más expuestas al efecto²³.

Por su parte Serna Calvo, recuerda que la guía sindical de la UGT, frente al acoso sexual, declara que en España una de cada tres mujeres sufre en el trabajo conductas de trato vejatorio, principalmente de naturaleza sexual²⁴.

Se pregunta Jaramillo Terán si el acoso sexual se produce con la mera tentativa, y si aún ocurre cuando el pretendiente desiste de su propósito. Agrega que no caben dudas ante el hecho consumado, pero aunque el autor no haya logrado su propósito puede pensarse que la mera tentativa ha causado malestar en la calidad humana de la agraviada y bien podría sufrir las consecuencias, aunque se hubiera tratado de un intento fallido. Por ello entiende que queda tipificado el hecho del acoso sexual por el solo intento de hostigamiento por parte del superior jerárquico que ofende a la dependiente²⁵.

²³HUSBANDS, Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual, "Revista Internacional del Trabajo", 1993, vol. 112, n° 1, p. 113.

²⁴SERNA CALVO, Acoso en las relaciones laborales, "Revista de Relaciones Laborales en América Latina-Cono Sur", 1994, n° 2, p. 38.

²⁵JARAMILLOTERAN, El hostigamiento sexual en las relaciones laborales, ponencia en la Jornada Iberoamericana y del Caribe, San Juan de Puerto Rico, 1994, p. 8

➤ **Bienes jurídicos que resultan lesionados por el acoso sexual laboral**

Desde la perspectiva de los derechos fundamentales del sujeto afectado, el acoso sexual es un comportamiento pluriofensivo. Como observa Pérez del Río, “pocas actuaciones en el ámbito de la relación de trabajo implican una violación simultánea de tantos derechos fundamentales constitucional y legalmente reconocidos”²⁶.

Y como esos derechos hallan su fuente material en las exigencias que impone a la recta razón la aceptación de la dignidad de la persona humana, como petición de principio,²⁷ de manera tal que los derechos fundamentales son lógicas proyecciones de aquella premisa incuestionable, el acoso sexual constituye en última instancia un agravio contra la dignidad de la persona. Conviene detenerse a examinar qué derechos fundamentales son vulnerados por esta conducta y de qué manera se configura la lesión.

- **El acoso sexual es ante todo un atentado contra el derecho a la intimidad**

Por su propia naturaleza, el acoso sexual laboral constituye una intromisión indeseada en la sexualidad de una persona, y

²⁶ PÉREZ DEL RÍO, T., “El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social”, *Relaciones Laborales*, tomo II, 1990, p. 184 y ss.

²⁷ Safranski se pregunta: “¿Nace el hombre dotado de dignidad tal como nace dotado de miembros corporales? Es evidente que no. La dignidad es “reconocida”, pero ¿qué instancia la reconoce? Hoy decimos que esa instancia es la sociedad. La sociedad se figura y hace obligatorio el principio de que hay que tratar al hombre y, por cierto, a todos los hombres, como seres que tienen “dignidad” [...] Cuando la Ley Fundamental de la antigua República Federal de Alemania califica de “inviolable” la dignidad del hombre y la sustrae explícitamente a la decisión de una mayoría democrática, sin duda, hace el intento de erigir un tabú sagrado en un mundo secularizado”. (Safranski, R.: *El Mal o el drama de la libertad*, Tusquets, Barcelona, 2000, pp. 245 y 246).

la sexualidad es, por antonomasia, un espacio comprendido dentro de la esfera íntima de cada individuo. Así, pues, el acoso sexual significa siempre un atentado contra el derecho a la intimidad, sea varón o mujer la víctima del mismo,²⁸ derecho garantizado de manera un tanto difusa, aunque inequívocamente.

También se ve comprometida la intimidad por el acoso sexual en su modalidad coercitiva, en cuanto esa conducta se manifiesta como una interferencia externa, agresiva e ilegítima en el ámbito de las decisiones individuales, lo que admite, además, enfocar al acoso sexual como un atentado contra la intimidad decisoria de la persona, entendida como posibilidad de autodeterminación²⁹ (en especial, aunque no exclusivamente, la autodeterminación sexual). Pues el acosador persigue, a través de su hostigamiento, doblegar la voluntad del acosado y determinarla a realizar o tolerar una conducta indeseada, conducta que la víctima no está jurídicamente obligada a realizar ni a tolerar.

- **El acoso sexual suele afectar también el derecho a la no discriminación**

Ahora bien, en la gran mayoría de los casos, el acoso sexual entraña, además, un agravio contra el derecho a la no

²⁸ En el mismo sentido, vid. Rojas Miño, I.: “¿Por qué se debe legislar sobre el acoso sexual en el trabajo?”, *Revista Laboral Chilena*, mayo de 1998, p. 68; también Del Rey Guanter, quien señala que “el acoso sexual siempre y en todo caso es un atentado a la intimidad personal”

²⁹ En el derecho comparado, particularmente de raíz anglosajona, la expresión “intimidad” (*privacy*) se viene asociando cada vez con más frecuencia a la noción de autonomía. Problemas como el aborto y el control de la natalidad, así como los relativos a la libertad de conciencia, que se refieren claramente a la autonomía individual, son enfocados como cuestiones de intimidad (Vid. Sánchez- Caro, Javier y Jesús Sánchez-Caro, Jesús: “Evolución y fundamentos del concepto de intimidad. Aspectos bioéticos y jurídicos”, en VVAA: *Gen-Ética*, 1ª edición, Editorial Ariel, Barcelona, 2003, p. 207 y ss.).

discriminación en el trabajo. En efecto, en los hechos, el acoso sexual laboral afecta a un número infinitamente superior de mujeres que de hombres, siendo evidente que la mayor parte de esos hostigamientos no hubiesen tenido lugar si la víctima no hubiera pertenecido al sexo femenino.³⁰ Resulta claro que, muchas veces, el móvil de la conducta es discriminatorio y no sexual. Advierte al respecto Vicky Schultz, que el acoso sexual persigue incomodar y alejar a mujeres de trabajos considerados normalmente masculinos, en especial, en áreas como la policía o ejército, y seguir manteniendo estos trabajos como “*cosa de hombres*” [...] el acoso ambiental es una forma de retener los mejores trabajos en manos de los hombres; de persistir en la definición de estos como trabajos masculinos; y, en últimas, de perpetuar la desigualdad económica, relacionada con la desigualdad de poder, de influencia y de representación política³¹.

- **El acoso sexual puede afectar el derecho a la integridad física y psíquica**

Por último, el acoso sexual puede comprometer también el derecho a la integridad física y psíquica al constituirse en fuente de deterioro psicológico para la víctima –produciendo efectos tales como ansiedad, tensión, irritabilidad, incapacidad de concentración, insomnio, fatiga, dolores de cabeza y otras manifestaciones de estrés– e inclusive en causa de lesiones corporales³².

³⁰ PÉREZ DEL RÍO, T., “El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social”, *Relaciones Laborales*, tomo II, 1990, p. 184 y ss.

³¹ Citada por, SÁNCHEZ, E. Y LARRAURI, E., *El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.

³² Vid. PÉREZ DEL RÍO, T., “El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social”, *Relaciones Laborales*, tomo II, 1990, p. 184 y ss.

2.3.2. Variable dependiente

Siendo la variable dependiente de la investigación, disminuir los casos de hostigamiento sexual en la ciudad de Piura, a continuación se analiza el hostigamiento sexual en el derecho peruano, derecho comparado en los organismos internacionales, así como lo referente a su investigación y sanción.

2.3.2.1. El hostigamiento sexual en el derecho peruano

➤ Principios generales

Se encuentran recogidos en el artículo 2º del reglamento de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y son los siguientes:

- **Dignidad y defensa de la persona:** La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.

- **Ambiente saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento son contrarios a este principio.

- **Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Toda persona debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de

discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.

- **Integridad personal:** Toda persona tiene derecho a la integridad física, psíquica y moral. Nadie debe ser sometido a actos que pongan en riesgo o afecten el goce y disfrute de ese derecho.

- **Confidencialidad:** Los procedimientos regulados por la ley y el reglamento deben preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión.

- **Debido proceso:** Los participantes en los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma, gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.

➤ **El acoso sexual como acto de hostilidad en el sistema peruano**

Los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores. Al respecto, hay que señalar que solamente en determinados supuestos las modificaciones de las condiciones de trabajo pueden ser materia de impugnación por parte de los trabajadores y podrían calificar como actos de hostilidad en nuestro sistema jurídico. En el ordenamiento peruano, lamentablemente, el tratamiento que recibe esta institución sería deficiente.

Así, tenemos que la Ley de productividad y competitividad laboral establece una distinción entre los actos de hostilidad que pueden originar la extinción de la relación laboral (son equiparables al despido) y aquellos actos de hostilidad que solamente pueden ser cuestionados para que el empleador enmiende su conducta. En efecto, el artículo 30° de la LPCL contiene una lista taxativa sobre los actos de hostilidad y que no alude a todos los actos que suponen un ejercicio irregular de las facultades del empleador ni las modificaciones de las condiciones de trabajo que pueden ser impugnadas por los trabajadores³³.

Respecto del tema de la modificación de las condiciones de trabajo, el artículo 30° de la LPCL prevé esencialmente las siguientes modificaciones: la reducción de la remuneración o de la categoría, el traslado del trabajador a un lugar diferente del que habitualmente presta servicios y las discriminaciones por razón de sexo, raza, religión, opinión e idioma³⁴. Sobre este último tema, resulta cuestionable que la LPCL limite a cinco causales de discriminación los actos de hostilidad que son equiparables al despido dado que la sola discriminación -con independencia del origen- es un supuesto que debiera ser impugnado por los trabajadores³⁵.

³³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luís; "Guía Laboral. Soluciones Laborales". Primera Edición. Enero 2008. Lima Perú. Pág. 214 y 215

³⁴MARTÍNEZ ROCAMORA, Luis. "Decisiones empresariales y principio de igualdad". Cedecs. Barcelona, 1998. Pág.214.

³⁵Tema interesante es el análisis del tratamiento que prevé el ordenamiento peruano a la discriminación laboral. Para el acceso al empleo, se establece una lista enunciativa sobre los supuestos de discriminación laboral (Ley N° 26772); empero, para los casos de hostilidad y despido nulo, las causales son taxativas (LPCL). A nivel constitucional (artículos 2.2 y 26.1), no se establecen causales taxativas de discriminación.

Los demás supuestos de modificación de las condiciones de trabajo no se encuentran dentro de la lista taxativa de la LPCL tales como la variación de condiciones previstas en un convenio colectivo de trabajo, la modificación de las jornadas y horarios de trabajo, la variación de las funciones de los trabajadores, la alteración del sistema de turnos de descansos semanales remunerados o las modificaciones que suponen una discriminación no prevista por discapacidad, edad, nivel socio-económico, estatura, etc.

Nuestro ordenamiento laboral, si bien es cierto no otorga la calidad de despido a la comisión de los actos de hostilidad por parte del empleador en contra de sus trabajadores, sí ha optado por señalar que los actos de hostilidad, taxativamente señalados en el artículo 30° de la LPCL tienen las mismas consecuencias jurídicas del despido arbitrario, correspondiéndole al trabajador hostilizado, siempre que pueda demostrar la misma en juicio, el pago de la indemnización por despido intempestivo señalado en el artículo 38° de la LPCL.

En efecto, el primer párrafo del artículo 30° de la LPCL señala que los actos de hostilidad enumerados en dicho artículo, son equiparables al despido. Asimismo, complementando la norma antes indicada, el artículo 38° de la LPCL señala que el trabajador que se considere hostilizado, bajo el supuesto de cualquiera de las causales indicadas en el artículo 30° de la LPCL, puede optar, excluyentemente, por estas dos opciones:

Accionar judicialmente para que el empleador cese en la comisión de los actos de hostilidad, imponiéndose a este

una multa que corresponda a la gravedad de la falta o dar por concluida la relación laboral, en cuyo caso demandará el pago de la indemnización señalada en el artículo 38° de la LPCL (indemnización por despido arbitrario), independientemente de la multa y de los beneficios laborales que pudieran corresponderle.

El avance significativo que se ha tenido en esta materia, se ha visto reflejada en la Ley N° 29430 que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y que adiciona la Primera-A disposición final y complementaria en la Ley N°.27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual con el siguiente texto: “Primera-A.- De la modificación del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Adiciónese el literal “i” al artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de productividad y competitividad laboral, en los términos siguientes:

Modificación del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

La Ley N° 29430 que modifica la Ley N°. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en su artículo 2° señala la adición de la Primera-A disposición final y complementaria en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Artículo 25°.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: (...) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.”

➤ **Las sanciones del hostigamiento sexual**

La Ley N° 29430 que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en su artículo 8°, denominado “De las sanciones del hostigamiento sexual”, señala: 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 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 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.”

➤ **En el régimen laboral público**

La ley N° 27942 señala en su artículo 12° denominado: 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 I) 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.

- **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.

- **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 responsable 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.

➤ **En los centros educativos**

Artículo 17°.- De la Sanción a los Directores y Profesores

Los directores y profesores de los Centros y Programas Educativos Públicos que incurran en actos de hostigamiento sexual son sancionados, según la gravedad de los hechos, conforme a la Ley N° 24029, modificada por la Ley N° 25212 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-90-ED.

Son de aplicación las normas referidas en el párrafo anterior, al personal jerárquico o docente de los institutos y escuelas de educación superior, comprendidos en las normas correspondientes.

Los servidores administrativos de los Centros y Programas Educativos están incursos en los alcances del Capítulo II del Título II de la presente Ley.

Los directores, profesores y trabajadores de los Centros Educativos Privados están sujetos al procedimiento establecido en el Capítulo I, del Título II de la presente Ley.

➤ **En las universidades.**

Artículo 18°.- De la Sanción a los Profesores Universitarios

Los profesores universitarios que incurrir en actos de hostigamiento sexual, serán sancionados conforme a lo dispuesto en la Ley N° 23733, Ley Universitaria, la que aún se encuentra vigente al momento de la presente investigación y que será reemplazada por la nueva Ley Universitaria prontamente.

Los trabajadores de las universidades privadas y públicas se sujetan a lo establecido en los Capítulos I y II del Título II de la presente Ley.

Artículo 19°.- Del Procedimiento Disciplinario para los Profesores Universitarios

La sanción al profesor universitario se impone, previo proceso administrativo disciplinario, conforme al artículo 511 de la Ley N° 23733, Ley Universitaria y los estatutos de cada Universidad.

Artículo 20°.- Del Pago de la Indemnización

El hostigado tiene derecho a exigir en la vía civil en proceso sumarísimo, el pago de una indemnización por el daño sufrido, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que se imponga a los profesores y directores de los Centros y Programas Educativos, al personal jerárquico y docentes de los institutos y escuelas de educación superior no universitaria y a los docentes universitarios que resultan responsables.

Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo precedente, los funcionarios públicos encargados de instaurar los procesos administrativos respectivos, si han conocido del acto de hostigamiento sexual y no han dispuesto la acción de personal pertinente para tramitar, investigar y sancionar la conducta prohibida.

➤ **En las instituciones militares y policiales**

Artículo 21°.- La sanción

El personal de la Policía Nacional del Perú y de las Fuerzas Armadas que incurran en actos de hostigamiento sexual, según la gravedad de los hechos y previo pronunciamiento del respectivo Consejo de Investigación, pasará a situación de disponibilidad o de retiro por medida disciplinaria, según el caso y conforme al procedimiento previsto en las normas internas de los institutos en mención. Agotado el procedimiento interno, el hostigado tiene el derecho de acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para reclamar el pago de la indemnización correspondiente.

Son responsables solidarios de la indemnización a que se refiere el párrafo precedente, el personal de la Policía Nacional del Perú y las Fuerzas Armadas encargada de disponer las investigaciones administrativas, si ha conocido de los actos de hostigamiento sexual y no ha dispuesto de las medidas para investigar y sancionar esta conducta.

En las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral.

Artículo 22°.- De la Sanción en las Relaciones no Reguladas por el Derecho Laboral

Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el derecho laboral, la víctima tiene

el derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramita en la vía civil en proceso sumarísimo.

2.3.2.2. El hostigamiento sexual en el derecho comparado

➤ En América Latina

En América Latina se están dando recién los primeros pasos en ese sentido. Brasil, Costa Rica y Ecuador son algunos de los países del área que ya han adoptado algún tipo de legislación. Argentina, ubicado al tope mundial en la materia junto a Francia, y Uruguay están en la misma vía.

Las últimas mediciones de “nivel de acoso” en el trabajo realizadas por la OIT son viejas, datan de 1996. En ellas se hablaba de una media mundial de dos por ciento, con países que rayaban particularmente alto. En Argentina, más de 16 por ciento de las trabajadoras denunciaban entonces haber sido objeto de diversos tipos de acoso.

En otros países se dispone de cifras actualizadas. Es el caso de España, donde un informe del Instituto de la mujer de Madrid señala que el 10% de las trabajadoras fueron acosadas en su lugar de labor en el correr del último año.

En Chile, una encuesta reciente realizada bajo la supervisión de la Dirección Nacional de Trabajo reveló que el 20% de las mujeres interrogadas dijo haber sido acosada “alguna vez” en su medio laboral. La mayoría de los victimarios eran superiores jerárquicos inmediatos.

Tanto en Argentina como en Chile se han adoptado o se está a punto de adoptar dispositivos legales para intentar contrarrestar el fenómeno. El Senado argentino ya dio media sanción a un proyecto de ley que incorpora el delito

de acoso sexual en el medio académico y laboral al Código Penal.

El texto, que fue discutido en Diputados en 2007, donde se descuenta su aprobación, castiga a quien, *“abusando de una relación de superioridad jerárquica laboral, docente o de índole similar, efectuare un requerimiento de carácter sexual para sí o para un tercero, bajo la amenaza de causar a la víctima, en caso de no acceder, un daño en el ámbito de esa relación”*. Las penas previstas oscilan entre cuatro meses y cuatro años de prisión. La gradación del delito va desde leve (chistes, piropos, acercamiento excesivo) hasta muy grave (tocamientos, chantaje sexual), pasando por grave (insinuaciones reiteradas, pedir sexo desembozadamente sin llegar a la presión).

En Chile, el Parlamento aprobó a mediados de 2005, tras once años de deliberación, la incorporación de un capítulo sobre acoso sexual al Código Laboral. Según comentó la Directora Nacional de Trabajo de ese país, Patricia Silva, hubo diputados que objetaron la idea de modificar la legislación porque se “estaría limitando el aspecto cariñoso natural del chileno”.

En Uruguay se está todavía muy lejos de adoptar una ley nacional sobre el asunto. La institución pública que más ha avanzado en la materia, es la alcaldía de la capital, que en 2003 incorporó la figura de acoso sexual a sus estatutos y está discutiendo un reglamento para el tratamiento de los casos. El Ministerio de Trabajo acaba de lanzarse en esa misma vía, pero consideraciones del titular de la cartera, Eduardo Bonomi, en un seminario realizado pocas semanas atrás en Montevideo, fueron recibidas con

molestias por integrantes de organizaciones femeninas y mujeres integrantes del gobierno.

Bonomi dijo en ese encuentro que el acoso sexual es más que un problema de poder de género, ya que también hay casos de mujeres “acosadoras” una vez que alcanzan posiciones de jerarquía.

Tanto para la ministra de Desarrollo Social Marina Arismendi, como para la directora del Instituto Nacional de las Mujeres Carmen Beramendi, si bien en teoría es cierto que el acoso “no tiene género” la realidad lleva a que sean las mujeres las que lo sufren en proporción infinitamente más grande que los hombres.

El caso de Chile es ilustrativo al respecto. El 98 por ciento de las denuncias por acoso sexual en el trabajo recibidas en ese país en 2005 provinieron de mujeres.

“Cuando entra una mujer a un ambiente de trabajo se considera la entrada de un cuerpo, cuando el que entra se llama Juan es la entrada de un señor llamado Juan”, dijo Beramendi en el seminario, según recogió el matutino uruguayo La Diaria.

Arismendi recordó a su vez que cuando era senadora (antes de la asunción del actual gobierno, en 2005) durante diez años intentó que el tema se discutiera en el parlamento, sin éxito alguno y ante la ironía de algunos legisladores hombres.

“Tenemos que desnudar un tema que la sociedad oculta”, destacó la ministra y dirigente comunista.

➤ **En Argentina**

Como no podría negarse, esta figura socio jurídico se presenta en la Argentina, como ocurre en los países en

desarrollo, a medida que cambian sus estructuras económicas, con nuevas y mayores industrias, comercios y servicios, en donde encuentran ocupación un número importante de mujeres, que alternan, en mayor o menor grado, con personas del otro sexo, en interacción permanente. Se trata de un hecho real que se pone de manifiesto con periodicidad, cuando estalla públicamente un caso de acoso sexual que involucra a personas que ejercen funciones de importancia, o bien cuando la víctima tiene receptividad en los medios de comunicación, contando su caso y -por qué no decirlo- su fracaso, ante la limitada protección legal, meramente indirecta. A media voz, se dice que es un hecho relativamente frecuente, tolerado para no perder el empleo o que impone renunciar a éste, para no soportar el agravio. Por ahora, no ha traído mayores problemas en las empresas, como ocurre en otros países, pero comienza a manifestarse como una de las banderas de reivindicación de entidades de mujeres, particularmente, que destacan ciertas precariedades en la situación social de la mujer, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito familiar. Por otra parte, también es un tema que, esporádicamente, el propio gobierno asume cuando, en razón de compromisos con entidades feministas nacionales o internacionales, o bien cuando tiene que aparecer como defensor de ciertos derechos humanos en foros internacionales, en este caso por la no discriminación, hace declaraciones, efectúa promesas y hasta dicta alguna norma jurídica aplicable, como ocurrió con el Decreto N° 2385/93 sobre tipificación de conductas de acoso sexual en la función pública.

Algunos medios de comunicación traen referencias de episodios que ponen de manifiesto el acoso, pero más bien es propio de revistas femeninas o de programas televisivos en horas de media tarde, donde la audiencia de mujeres es mayoría, y en los que el sufrimiento de otros pareciera ser parte necesaria de la parafernalia. Las propias revistas jurídicas especializadas sólo lo han tenido como tema recientemente, con cuatro artículos publicados en los últimos tres años³⁶.

Las propias entidades feministas destacan más la discriminación que aducen por la limitada ocupación de mujeres en cargos de jerarquía, que por la discriminación sexual, por eventuales acosos de ese tipo. Una muestra de ello la tenemos observando la publicación que efectuó el Consejo Nacional de la Mujer, en septiembre de 1994³⁷, donde el acoso sexual sólo integra un breve acápite, en el capítulo destinado a enmarcar la violencia contra la mujer. Por eso también se explica la carencia de encuestas en la materia, cumplidas por organismos nacionales o bien por los propios sindicatos.

Lo cierto es que se sabe que el acoso sexual ocurre, también en este país, desde tiempos bastante remotos

³⁶MARTÍNEZ VIVOT, *El acoso sexual en las relaciones laborales*, "Doctrina Laboral", dic. 1994, n° 112. POSE, *Reflexiones sobre el acoso sexual*, "Derecho del Trabajo", 1992-A-660; *Nuevas reflexiones sobre el acoso sexual*, "Derecho del Trabajo", 1992-B-1535; *La tipificación del acoso sexual bajo el marco del decreto 2385/93*, "Doctrina Laboral", t. VIII, p. 224. Debemos mencionar también el trabajo de MEDINA, *Acoso sexual laboral (análisis de jurisprudencia norteamericana, canadiense y española)*, JA, 28/6/95.

³⁷*Situación de la mujer en la República Argentina*, Consejo Nacional de la Mujer, Centro Nacional de Coordinación Preparatorio de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, cap. 5, punto 5.5.

la denuncia contra un ministro de la Corte Suprema de Justicia, formulada por un colega del alto tribunal y referida a un personal del Poder Judicial, la que, lógicamente, fue negada. Asimismo, cabe recordar el acoso sufrido por una abogada de la comisión nacional de energía atómica, que se menciona expresamente en uno de los proyectos legislativos relativos al acoso sexual.

Pero tal vez el último hecho (lastbutnottheleast) ocurrió muy recientemente y sucedió en ocasión de la transformación del sistema de ingreso a las fuerzas armadas, donde se permitió el acceso de la mujer para integrar las filas, como voluntarios rentados. Un superior relevó de su obligación de servicio a una persona del sexo femenino, que cumplía funciones de vigilancia, y la invitó a tomar mate. Y parece que, además de pretender que le preparara la infusión la acosó con propuestas indebidas y rechazadas fue así, que el hecho llegó a conocimiento de las autoridades, las que tomaron cartas en el asunto. Pero ante la negativa y la dificultad de probar un hecho ocurrido en la intimidad, el sargento fue sancionado sólo por retirar a un personal, indebidamente, de funciones de servicio, omitiendo referirse al hostigamiento sexual de mención.

Mas este suceso sirvió para que la prensa volviera a tomar en cuenta los hechos de acoso sexual, que se presentaban en los lugares donde había personal, particularmente femenino, en dependencia, sin perjuicio de destacar lo que puede ocurrir en las fuerzas armadas, cuando comparten tareas personas de ambos sexos. No faltó

quien, en función de tales circunstancias, recordara lo ocurrido en similares situaciones en la Marina de los Estados Unidos de América, en ocasión de la guerra del Golfo. En tal sentido, este antecedente se cita en los fundamentos de uno de los proyectos para incriminar el acoso sexual como delito. La diputada Caamaño recuerda allí el episodio que motivó la renuncia del secretario de Marina, Lawrence Garret, y que, según dice, fue publicado por un diario Es decir, son los detonantes que vuelven a ubicar el tema en la consideración de la sociedad.

DECRETO 2385/93

La única normativa en la República Argentina, concreta y específica, relativa al acoso sexual es el decreto 2385/93 sobre tipificación de tales conductas en el ámbito de la función pública³⁸.

Dicho decreto introdujo un agregado, con carácter de párrafo 2º, al art. 28, inc. e, de la ley 22140 (régimen jurídico básico de la función pública) que señala lo siguiente: "Aclarase por coacción de otra naturaleza, entre otros, el acoso sexual, entendiéndose por tal el accionar del funcionario que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovecha de una relación jerárquica induciendo a otro a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal. Las denuncias o acciones que corresponda

³⁸También la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires incorporó el acoso sexual como falta sancionable, en el régimen disciplinario aplicable a su personal. Se trata de la ordenanza 47.506, A.D. 230/57, publicada en el Boletín Municipal el 17/1/94. Por la misma, "incorporase el acoso sexual como causa de sanción o cesantía en los capítulos relativos al régimen disciplinario incluidos en los diferentes estatutos de personal de la Municipalidad de Buenos Aires y organismos descentralizados

ejercer con motivo de la presunta configuración de la conducta antes descrita podrán ejercitarse conforme el procedimiento general vigente o, a opción del agente, ante el responsable del área recursos humanos de la jurisdicción respectiva”.

➤ **En Chile**

El nuevo ilícito de acoso sexual en la legislación laboral chilena

La figura del acoso sexual aparece por vez primera en el ámbito del derecho chileno con la Ley 20.005, de 18 de marzo de 2005, la cual “tipifica y sanciona el acoso sexual”, según reza su título.

La citada ley introduce en el art. 2° del Código de Trabajo una definición de acoso sexual, señalando de paso que dicha conducta es contraria a la dignidad de la persona; obliga al empleador a introducir en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad “las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores” (art. 153 inc. 2° CT); modifica el art. 154 CT, prescribiendo que dicho reglamento deberá contener “el procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual”; agrega como nueva causal de despido disciplinario y de despido indirecto las “conductas de acoso sexual” (arts. 168, letra b, y 171, inc. 2°, CT), abriendo, en el caso del despido indirecto, al trabajador afectado, la posibilidad de reclamar del empleador “las otras indemnizaciones a que tenga derecho” (art. 171, inc. 3°, CT) y haciéndolo responsable, a

su vez, de los perjuicios que cause al afectado si “hubiese invocado la causal [...] falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada” (art. 171, inc. final, CT); y, por último, introduce un procedimiento de “investigación y sanción del acoso sexual” (Título IV, Libro II CT).

Cabe destacar, en primer término, que la nueva normativa configura a favor del trabajador un derecho subjetivo de protección contra el acoso sexual en el ámbito de la relación de trabajo. Tal derecho es exigible frente al empleador, a quien la ley le impone como contrapartida tres obligaciones básicas: a) la incorporación de normas preventivas contra el acoso sexual; b) la regulación del procedimiento frente a dicha conducta, incluyendo las medidas de resguardo y el régimen de sanciones, y c) la comunicación a la Inspección del Trabajo de la denuncia o, en su caso, de las conclusiones de la investigación interna que hubiere efectuado. Tales obligaciones son corroboradas y reforzadas por las normas de procedimiento que introduce la propia ley, conforme a las cuales, “recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados” (artículo 211-B, inc. 1°, CT); “dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva” (artículo 211-C, inc. 1° CT); y, finalmente, deberá “disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan” (artículo 211-E CT).

De manera que no sólo resulta sancionable y genera responsabilidad para el empleador su participación activa en conductas de hostigamiento sexual, sino que también la omisión de cumplimiento de las obligaciones de prevención, denuncia, protección y represión frente al acoso sexual realizado por sus dependientes dentro del ámbito espacial que aquel organiza y dirige. La ley intensifica la eficacia horizontal de los derechos fundamentales al interior de la empresa colocando al empleador en una posición de garante de “un ambiente laboral digno y de mutuo respeto de los trabajadores” (artículo 153º, inciso 2º, CT).

El déficit de tipificación legal

De conformidad al artículo 2º, inciso 2º, CT se entiende por acoso sexual “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentido por quien lo recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

El tipo parece dirigirse únicamente a la protección del bien jurídico de la libertad sexual, entendida como “aquella parte de la libertad referida al ejercicio de la propia sexualidad y, en cierto modo, a la disposición del propio cuerpo”.³⁹ A esta conclusión lleva, por una parte, el que la acción típica consista en realizar “requerimientos de carácter sexual”, vale decir, solicitar favores de tal naturaleza y, por otra, la exigencia que tales requerimientos no sean consentidos

³⁹ Muñoz Conde et al. (citados por DEL REY GUANTER, S., “Acoso sexual y relación laboral”, en *Relaciones Laborales*, tomo I, 1993, p. 223 y ss)

por su destinatario. Insisto, pues, en que, tal como está redactado, el tipo aparece estructurado claramente como un atentado contra un bien jurídico específico: la libertad sexual de la víctima. Por tanto, no veo cómo se pueda extraer de la norma el pródigo listado de bienes jurídicos que ofrecen los comentaristas nacionales. El tipo exige, además, la producción de un resultado típico, el perjuicio de la situación laboral o de las oportunidades en el empleo de la víctima o, cuando menos, la creación de un peligro o de una amenaza de tal perjuicio. Resultado que parece remitirnos al acoso coercitivo o *quid pro quo* y a la existencia de un sujeto agente idóneo para producir aquellas consecuencias. De modo que el acoso sexual exigiría un sujeto activo calificado, a saber: el empleador o sus representantes en la empresa.

No obstante, se ha dicho, acaso impensadamente, que “en el caso chileno la ley no deja margen de duda: el acoso sexual puede ser cometido por el empleador (acoso vertical) o un compañero de trabajo, ya sea uno del mismo o inferior plano jerárquico (acoso horizontal o ambiental)”.⁴⁰ Tal afirmación resulta asaz sorprendente, puesto que no se compadece con la recién examinada redacción del tipo del art. 2° inc. 2° CT que sólo tipifica el acoso sexual coercitivo o de intercambio, dejando, en principio, como conductas atípicas el requerimiento sexual efectuado por quien no tiene poder de influir en las condiciones u oportunidades de trabajo de la víctima –acoso sexual horizontal– y aquellas otras formas de acoso que no buscan la obtención de

⁴⁰ Lizama, L. y Ugarte, J. L.: *op. cit.*, p. 33. Aunque los autores reconocen “las dudas que podría generar” la “redacción literal” del art. 2° inc. 2° CT

favores sexuales. Por tanto, para ampliar la extensión del tipo a otros sujetos activos, distintos del empleador y de sus representantes, es preciso un esfuerzo hermenéutico. En primer lugar, hay que concordar el art. 2° inc. 2° CT con el art. 160 N° 1 letra b) CT; esta última disposición permite sancionar con el despido disciplinario al trabajador que incurre en “conductas de acoso sexual”. Aquí hay un primer indicio de que tales conductas pueden ser cometidas por sujetos distintos del empleador. Con todo, esta norma nos reconduce a la definición del art. 2° inc. 2° CT y a la exigencia del tipo en orden a que la víctima vea amenazada o perjudicada “su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. Volvemos, pues, al punto de inicio: habría acoso sexual laboral sólo cuando el sujeto activo tiene el poder de generar el efecto que pide la norma, vale decir, cuando el acosador es el empleador o un trabajador que, en su nombre, ejerce facultades de organización, de control o de disciplina dentro de la empresa. ¿Cómo se rompe este círculo vicioso? Entendiendo que el resultado de “perjuicio de la situación laboral” de la víctima no se refiere sólo al menoscabo de las condiciones de trabajo que son resorte del empleador o de sus representantes, sino que la exigencia del tipo se satisface también con un resultado más difuso: el sentimiento de incomodidad que provoca en la víctima la reiteración de propuestas sexuales indeseables de uno de sus pares, lo cual vendría a deteriorar su “situación laboral”, en sentido amplio⁴¹.

⁴¹ LIZAMA PORTAL, L. Y UGARTE CATALDO, J., *Nueva Ley de Acoso Sexual*, Lexis-Nexis, Santiago de Chile, 2005.

Ahora bien, lo que no encaja de ningún modo dentro del tipo del artículo 2° CT es el acoso no vinculado a un requerimiento o solicitud sexual. La circunstancia de que un trabajador se vea confrontado, sin consentir ni poder sustraerse, a un ambiente laboral cargado de obscenidad verbal o gráfica no configura acoso sexual en Chile, porque la mera obscenidad no está tipificada como acoso sexual en el precepto citado. Por tanto, las expresiones o gestos soeces reiterados contra la víctima, la exposición de material pornográfico o incluso la realización de actos de exhibicionismo, por poner algunos ejemplos, no configuran el ilícito específico de acoso sexual, si no conllevan una invitación dirigida a quien los padece de satisfacer una pretensión o un deseo sexual. Por más que el art. 2° inc. 2° CT hable de amenaza o perjuicio “de la situación laboral” de la víctima y por más que la doctrina científica y administrativa incluya en esta expresión “la creación de un ambiente hostil y humillante de trabajo”, la vinculación causal que hace el tipo con una solicitud previa torna atípicas buena parte de las conductas que configuran el acoso sexual ambiental.

La tipificación del acoso sexual en el ámbito laboral efectuada por la Ley 20.005 es, por tanto, deficiente.

Sanciones

El empleador puede ser sancionado administrativamente, tanto por acción como por omisión. En el primer caso, por ejercer o promover conductas de acoso sexual, ya personalmente, ya a través de sus representantes en la

empresa.⁴² Asimismo, el empleador puede ser sancionado por incumplimiento de su obligación de prevención (artículo 153°, inc. 2°, CT); por omisiones relativas a la regulación del procedimiento ante denuncias por acoso sexual, de las medidas de resguardo y de las sanciones (artículo 154° N° 12 CT); por no adoptar las medidas de resguardo (artículo 211-B CT); por no comunicar a la Inspección del Trabajo la denuncia o, en su caso, las conclusiones de su investigación (artículo 211-C CT); y, finalmente, por no adoptar las medidas o sanciones que procedan dentro del plazo legal (artículo 211-E CT). La nueva legislación no introdujo ninguna sanción administrativa especial, de manera que estas infracciones serán sancionadas con multa, de acuerdo al régimen general del artículo 506° CT.

En lo que respecta al trabajador que comete acoso sexual, la Ley N° 20.005 introdujo una nueva causal de despido disciplinario, a saber, “conductas de acoso sexual” (artículo 160° N° 1 letra b, CT) la cual autoriza al empleador para poner término al contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna para el acosador.

El trabajador que es despedido por “conductas de acoso sexual” puede impugnar judicialmente la causal (artículo 168° CT). El despido será declarado justificado cuando el empleador consiga probar los hechos que fundamentaron

⁴² *Recuérdese a este efecto lo dispuesto en el art. 4°, inc. 1°, CT: “Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica”.*

la causal en su comunicación escrita⁴³ y la culpabilidad del trabajador. En caso contrario, el despido será declarado injustificado o, más propiamente, “indebido”. En términos generales, el efecto del despido indebido es que el empleador queda obligado al pago de la indemnización sustitutiva del preaviso a favor del trabajador, equivalente a la última remuneración mensual devengada. Esto, porque la ley entiende que el término del contrato de trabajo se ha producido por necesidades de la empresa (artículo 168° inciso 3° CT)⁴⁴ Como se trata de una ficción legal y, obviamente, el empleador no dio el aviso con treinta días de anticipación a que lo obliga el artículo 162° inciso 4° CT, procede este pago. En virtud de la misma ficción legal, bajo el supuesto de que el contrato hubiese estado vigente un año o más, procede la indemnización por años de servicio convencional o, en su defecto, la legal. Además, esta última indemnización deberá pagarse con un recargo del 80%, según lo prescribe el artículo 168° inciso 1° letra c) CT. Si el empleador hubiere invocado causales de los números 1, 5 y 6 del artículo 160° CT y el despido es declarado, además de injustificado, “carente de motivo plausible” por el tribunal, la indemnización por años de servicio se incrementará en un 100% (artículo 168° inciso 2° CT).

⁴³ De acuerdo al art. 454, inc. 2°, CT, en los juicios por despido, corresponderá al empleador “acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones [...] sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”.

⁴⁴ El precepto señala que si el juez estableciere que la aplicación de la causal no ha sido acreditada se entenderá que el término del contrato se ha producido por la causal necesidad de la empresa, que es una forma lícita de poner fin al contrato de trabajo. Esta ficción legal genera una incongruencia dentro del régimen de terminación causada del contrato de trabajo. En efecto, al sanear la antijuridicidad del despido injustificado, indebido o improcedente destruye el fundamento de las indemnizaciones por término de contrato.

Pues bien, la Ley N° 20.005 introdujo una modificación a los efectos generales del despido injustificado. En efecto, en el caso de denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación de estipular en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores (artículo 153°, inciso 2°, CT) y haya tramitado la denuncia sobre acoso sexual, de conformidad al procedimiento establecido en el Título IV del Libro II CT (“De la investigación y sanción del acoso sexual”), no estará afecto al recargo de indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente (artículo 168° inciso 3° CT).

Esta exención del recargo hallaría justificación sistémica en el artículo 211-E CT, de cuya redacción parece desprenderse la obligación de sancionar para el empleador si, en conformidad al mérito del informe que emita la Inspección del Trabajo, aparecieran comprobadas las conductas de acoso sexual. Si las conclusiones del informe fueran desvirtuadas luego, en sede judicial, por el trabajador, parece justo atenuar el juicio de reprochabilidad contra el empleador, y sus consecuencias patrimoniales, toda vez que el despido disciplinario vino, en cierto modo, determinado normativamente por la exigencia del artículo 211-E CT y avalado, en su fundamento, por el informe de la autoridad administrativa.

Con todo, existe el riesgo de que esta atenuación de responsabilidad estimule fraudes por colusión entre un empleador y uno o varios trabajadores para despedir a otro; vale decir, que la imputación de conductas de acoso sexual se use como estrategia de acoso psíquico laboral.

Despido indirecto

El contrato de trabajo puede terminar por voluntad del trabajador fundamentada en incumplimiento legal o contractual del empleador con las mismas consecuencias en orden a las indemnizaciones que el despido indebido (artículo 171° CT). Esta figura se conoce en doctrina como “despido indirecto”.

Las causales que justifican la resolución unilateral del contrato a instancia del trabajador vienen señaladas en el artículo 171° inc. 1° CT, aunque indirectamente, por remisión las causales 1, 5 y 7 del artículo 160° CT. En virtud de esta remisión legal, la causal de despido disciplinario “conductas de acoso sexual” configura también una causal de despido indirecto, cuando quien incurre en ella es el empleador o alguna de las personas que lo representan a efectos laborales.

La infracción, por omisión, de cualquiera de las obligaciones que emanan de la posición de garante que la ley impone al empleador frente a denuncias de acoso sexual puede, asimismo, fundar el despido indirecto, pero ya no como acoso sexual, sino bajo la causal de “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

En ambos casos, el trabajador tiene un plazo de 60 días hábiles, contado desde la terminación, para recurrir al juzgado respectivo, para que este ordene el pago de las indemnizaciones y recargos legales. Tratándose de la aplicación de la causal de acoso sexual, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción aludida en el párrafo anterior, “las otras indemnizaciones a que tenga derecho” (artículo 171° inciso 2° CT). Por consiguiente:

Si el tribunal acoge la pretensión del trabajador, ordenará el pago de la indemnización sustitutiva del preaviso y la indemnización por años de servicios legal o convencional, según corresponda, aumentada en un 50% en el caso de la causal del número 7 del artículo 160° CT o hasta en un 80%, en el caso de la causal de acoso sexual (artículo 171° inciso 1° CT).

Tratándose de la aplicación de la causal de acoso sexual, junto con condenar al pago de las indemnizaciones por término de contrato y el recargo correspondiente, el juez deberá condenar al empleador a las otras indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador (daño emergente, lucro cesante, daño físico, psíquico y moral), fijando su monto y siempre y cuando el trabajador las haya hecho valer en la demanda.

Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste (artículo 171° inciso quinto CT) y, por tanto, no tiene derecho a indemnizaciones.

Si el trabajador hubiere invocado la causal “conductas de acoso sexual”, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada, y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan (artículo 171° inciso final CT).

Esta “advertencia” del legislador es desafortunada, en cuanto puede inhibir de accionar a la víctima cuando no disponga de medios probatorios completos y precisos, lo cual ocurrirá, desafortunadamente, en buena parte de los casos, atendidas las dificultades probatorias que plantea el acoso sexual. Con lo cual, “las modificaciones legales podrían tener escasa incidencia práctica ante los Tribunales, en orden a poner fin al asedio sexual en los lugares de trabajo, a proteger los bienes jurídicos afectados por este ilícito laboral y, en último término, atendida nuestra realidad, a garantizar una participación digna y justa de la mujer en el mercado de trabajo”⁴⁵.

Acceso al procedimiento de tutela laboral de los derechos fundamentales⁴⁶

La víctima, por su parte, puede recabar la tutela judicial de los derechos fundamentales lesionados por las conductas

⁴⁵ CAAMAÑO ROJO, E. *et al. El acoso sexual en la Empresa. Análisis de la Ley 20.005*, Lexis-Nexis, Santiago de Chile, 2005.

⁴⁶ Cabe advertir que, de acuerdo a su art.1° transitorio, la Ley N°20.087, publicada en el Diario Oficial de 3 de enero de 2006, que introdujo este procedimiento, comenzó a regir a contar del 1° de marzo de 2007.

de acoso sexual, que, en el ámbito de las relaciones laborales, instrumentan el artículo 485° y siguientes del CT. Siguiendo este procedimiento, la víctima podrá solicitar al tribunal, si cabe, “la suspensión de los efectos del acto impugnado” (artículo 492° CT) y, en cualquier caso, el “cese inmediato” del “comportamiento antijurídico”; la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales [...] incluidas las indemnizaciones que procedieran”; así como la reposición “al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada” (artículo 495° CT).

En el supuesto específico de despido como represalia por no acceder a los requerimientos sexuales del empleador, el trabajador podrá solicitar al tribunal, dentro del procedimiento de tutela, el pago de las indemnizaciones propias del despido injustificado, con el recargo legal correspondiente y, adicionalmente, “una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual” (artículo 489° inciso 3° CT). El fundamento de tal reclamación deberá ser, naturalmente, la vulneración de alguno de los derechos señalados en el artículo 485° CT. Si el juez determina que el despido fue discriminatorio y grave, puede decretar la reincorporación o las indemnizaciones ya señaladas, a elección del trabajador (artículo 489° inciso 4° CT).

Una de las ventajas del procedimiento, especialmente relevante a propósito del acoso sexual, es la inversión de la carga probatoria a favor de la víctima, “cuando de los

antecedentes aportados por el denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales”. En tal caso, “corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad” (artículo 493° CT).

Con todo, la posibilidad de accionar dentro del procedimiento de tutela de los derechos fundamentales, con ocasión del acoso, queda limitada a las conductas de acoso sexual en que incurra el empleador o sus representantes dentro de la empresa, excluyendo el acoso sexual horizontal. En efecto, el artículo 485° CT, al delimitar los supuestos operativos del procedimiento de tutela, indica que la vulneración de los derechos debe tener su causa en “actos” o en el “ejercicio de las facultades del empleador”, quedando fuera de tal delimitación la lesión de derechos fundamentales causada por los pares de la víctima y que pudiera ser imputable al empleador por su responsabilidad in eligiendo, ver vigilando.

Procedencia de las indemnizaciones civiles

Finalmente, cabe referirse a la apertura indemnizatoria que se habría introducido en CT, por medio de las Leyes N° 20.005 (acoso sexual) y N° 20.087 (nuevo procedimiento laboral).

La Ley N° 20.005 introdujo un nuevo inciso segundo al artículo 171° CT, conforme al cual el trabajador que se haya auto despedido por la causal “conductas de acoso sexual” en que incurra su empleador podrá reclamar de éste, simultáneamente con el ejercicio de la acción que le

concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho”.

Por su parte, la Ley N° 20.087 introdujo un nuevo artículo 495° CT, conforme al cual la sentencia que se dicte en el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales deberá contener, en su parte resolutive: “3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de los derechos fundamentales [...] incluidas las indemnizaciones que procedan”.

Cabe preguntarse, en primer término, si el trabajador víctima de acoso sexual podrá reclamar la satisfacción del daño moral que se le haya causado, ya a través de la acción por despido indirecto, ya a través del procedimiento de tutela de sus derechos fundamentales.

En relación con la acción por despido indirecto se podría objetar la reparación del daño moral con un argumento de carácter histórico fundado en que durante la tramitación de la ley, el Senado suprimió la frase “incluido el daño moral” que contenía el proyecto. En el caso de la ley sobre nuevo procedimiento laboral sucedió algo similar. “Se quiso colocar en el artículo 420°, en el cual se regula la competencia de los tribunales del trabajo, la facultad para conocer del daño moral. Sin embargo, esa norma no prosperó”⁴⁷.

⁴⁷ HUMERES, H. Y HALPERN, C., *La nueva justicia laboral*, Colegio de Abogados de Chile, Santiago, 2005. P. 53

Lo cierto es que no existe ninguna buena razón que impida la satisfacción del daño moral, cuando los perjuicios provocados al trabajador por la conducta empresarial son de tal magnitud, que las sumas a que tenga derecho en virtud de la ley laboral resulten insuficientes para darle una satisfacción completa. De una parte, porque el artículo 2329° del Código Civil establece un principio general conforme al cual todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona debe ser reparado por esta. Y de otra, porque la Constitución asegura a todas las personas la igualdad ante la ley, agregando que “en Chile no hay persona ni grupo privilegiados” y prohibiendo al legislador y a cualquier otra autoridad establecer diferencias arbitrarias (artículo 19° N° 2° CPR). Por ende, toda interpretación de la ley que tuviese como resultado excluir a los trabajadores del derecho a reclamar la reparación cabal es inadmisiblemente constitucionalmente.

De modo que el asalariado que ha sido víctima de una lesión de sus derechos fundamentales no tiene por qué contentarse con las exiguas indemnizaciones tarifadas del Código del Trabajo y debería poder siempre exigir una satisfacción total de los perjuicios sufridos, tanto en su ser como en su tener, como cualquier persona puede hacerlo cuando sufre un daño injusto en otro ámbito de sus relaciones intersubjetivas. El único límite, por lo demás, perfectamente conciliable con lo dicho, es que de la acumulación de indemnizaciones no resulte un enriquecimiento ilícito para el trabajador.

Considero que la admisibilidad de la indemnización del daño moral es crucial para garantizar la plena eficacia de los derechos fundamentales vulnerados y esto con independencia de la vía procedimental transitada por el trabajador a fin de obtener protección ante conductas constitutivas de acoso sexual. Si no se acepta que la reparación debe ser completa, ¿cómo se actualizaría entonces la garantía, el aseguramiento constitucional de los derechos fundamentales? De ningún modo o, en cualquier caso, de un modo insatisfactorio. Quedaría, por tanto, incumplida la Constitución, vulnerado el derecho y triunfante la injusticia.

Una segunda cuestión que plantea la apertura indemnizatoria introducida por los artículos 171° y 495° CT es si podría concluirse, sensu contrario, que todo reclamo indemnizatorio adicional o complementario a las indemnizaciones legales tarifadas del CT exige previsión legal expresa.

Esta es una conclusión perversa que no puede admitirse conforme una interpretación de la nueva normativa legal desde la Constitución. En efecto, la alta posición valórica de los derechos fundamentales dentro del sistema jurídico, como su íntima y entrañable vinculación con la dignidad de la persona, parecen exigir con especial fuerza la integral reparación de los daños que pudiera ocasionarse a su titular mediante actos u omisiones violatorios de tales derechos. Y esa misma conexión esencial de los derechos fundamentales con la dignidad de la persona, la cual hace que los atentados contra aquellos sean atentados contra

ésta, permite establecer, incluso apriorísticamente, que esas agresiones son intensamente dañosas en cuanto importan un desprecio de dicha dignidad y que, por ende, las indemnizaciones tasadas legalmente no permiten una plenitud resarcitoria, vale decir, son insuficientes para restaurar a la víctima al estado de satisfacción anterior a la trasgresión de sus derechos fundamentales, de manera que resulta justo y necesario completarlas.

➤ **En otros países**

El problema del acoso sexual tiene carácter mundial y es un tema que está presente en la agenda de los foros mundiales y regionales sobre temas de empleo, discriminación y condiciones de trabajo. Diversos países ya han promulgado legislaciones para prevenir y sancionar esta conducta. Entre los países que lo contemplan en la legislación podemos mencionar a España, el Estado de California (Estados Unidos de América) y México.

➤ **España**

En España, en 1989, se reformó el Estatuto de los Trabajadores, introduciendo un acápite “e” al artículo 4.2, por el que se establece que dentro del derecho de los trabajadores se encuentra “el respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.

En cuanto al procedimiento, en España, la denuncia se efectúa ante la autoridad administrativa laboral. La Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (ley

8/1988) califica como infracción laboral grave “los actos del empresario que fueran contrarios al respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores” (artículo 8.11). Por su parte, la Ley de procedimiento laboral de 1990, en su artículo 96º, establece “que en aquellos procesos en que, de las alegaciones de la parte actora, se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo, corresponderá al demandado la justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y su proporcionalidad”. En función de este texto, se podrían fundamentar las reclamaciones contra despidos, sanciones y modificación de las condiciones de trabajo que tengan su origen en el rechazo o reclamación contra conductas de acoso sexual en el trabajo.

En relación a la responsabilidad, en España, por aplicación del Estatuto de los trabajadores, el empleador puede ser responsable no sólo de sus actos propios, sino por los de sus delegados o dependientes.

La Ley Orgánica 11/1999, de 11 de abril, que modifica el Título VIII, Libro II del Código Penal, establece en su artículo 184º las sanciones al acoso sexual y textualmente señala:

“Artículo 184. Del Acoso sexual

1. El que solicitare 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 provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis o doce meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo”.

➤ **Estados Unidos**

En los Estados Unidos de América, en el Estado de California, la Fair Employment Practices and Housing Act se refiere al acoso sexual, especificando que este no se limita a crear un ambiente hostil en tal sentido, y lo define como el *quid pro quo*⁴⁸.

⁴⁸ La doctrina norteamericana denomina *quid pro quo* al acoso sexual comúnmente llamado chantaje. Éste requiere siempre un ejercicio de poder o una relación desigual de poder. Es decir, necesita la actitud del propio empleador, o la de aquel en el que éste haya delegado sus tareas,

En cuanto al procedimiento, en Estados Unidos de América, salvo que hubiera procedimientos especiales previstos en el convenio colectivo o en el reglamento de la empresa, la víctima debe presentarse en una agencia especial y efectuar la denuncia ante un investigador. En este sentido, tiene la opción de requerir que este sea de su propio sexo. Se inicia entonces una actuación por acoso sexual, en la que deben precisarse todas sus circunstancias, ya que con ésta la agencia debe formular el cargo formal, entregando una copia del mismo al empleador para que este fije su posición al respecto. Basada en la acusación y en la respuesta del empleador, la agencia manda llevar adelante las actuaciones. Después de la investigación, la agencia determina si existen elementos que abonan la veracidad de la denuncia. Si los hay, se forma una causa y, en caso contrario se la deniega. A partir de allí se aboca a su conocimiento e intenta, en primer lugar, una conciliación. Si no tiene éxito, promueve una demanda ante los tribunales federales, al mismo tiempo que informa a la víctima de que puede hacerlo por su cuenta, en forma privada. A partir de allí, el procedimiento se lleva adelante.

Respecto a la sanción, en los Estados Unidos de América, por aplicación de la Civil Rights Act de 1965 se imponía la reinstalación y el pago de pérdidas sufridas, pero la sanción de la ley similar de 1991 introdujo la posibilidad de

pretendiendo imponer o imponiendo realmente una conducta de naturaleza sexual no deseada, con amenazas que pueden afectar sus condiciones de trabajo o la continuidad en el empleo, agrediendo con ello su dignidad como ser humano. Es típicamente un abuso de poder.

condenar por daños punitivos y prevé una recompensa por “pérdidas pecuniarias futuras, lesión emocional, sufrimiento indebido, angustia mental, pérdida de la alegría de vivir y otras pérdidas no pecuniarias”; también contempla el pago de honorarios y costas, así como los de peritos o expertos que debieron utilizarse.

En cuanto a la responsabilidad, en los Estados Unidos, de acuerdo a la Civil Rights Act de 1964, el empleador es sólo responsable de sus propios actos, pero podría, en ciertos supuestos, ser declarado solidariamente responsable en casos cometidos por compañeros, o por personas ajenas a la empresa, pero relacionadas con ella. La propia Corte Suprema ha dispuesto que el empleador no sea automáticamente responsable en estos casos.

➤ **México**

En México, por decreto del 22 de noviembre de 1990 se reformó el Código Penal para el Distrito Federal, con la adición del artículo 259° que dice: “Al que con fines nocivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción de hasta cuarenta días de multa. Si el hostigador fuera servidor público y utilizase los medios y circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo”. Finaliza diciendo que “solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando cause un perjuicio o daño”, y “sólo procederá contra el hostigamiento, a petición de la parte ofendida”.

2.3.2.3. EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL ESTUDIADO A TRAVES DE LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES

- **Naciones Unidas**

Emanado de las Naciones Unidas The Nairobi Forward Looking Strategies for the Advancement of Women, de julio de 1985 en su N° 139, relativo a condiciones de trabajo, impone adoptar medidas apropiadas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

Posteriormente, la recomendación general 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación con Relación a la Mujer (1992) afirma que la igualdad en el empleo puede quedar seriamente afectada cuando las mujeres son sujetos de violencias específicas, como el acoso sexual en los lugares de trabajo. Los apartados inmediatos expresan que aquél incluye determinadas conductas sexuales no aceptadas, como avances o contactos físicos, apreciaciones sexuales, muestra de material pornográfico, así como reclamos sexuales físicos o verbales. Estas conductas son humillantes y pueden constituir un problema que afecta la salud o la seguridad de la mujer. Hay discriminación cuando la empleada tiene motivos razonables para creer que su rechazo puede ocasionarle desventajas, en conexión con su empleo, incluyendo las oportunidades de ingreso laboral o de promoción, o cuando crean un ambiente de trabajo hostil. Debe proveerse, a estos fines, de efectivos procedimientos o remedios, incluyendo la compensación económica. Los estados deben incluir, en sus reportes, información acerca del acoso sexual y de las medidas adoptadas para protegerla al respecto en el lugar de trabajo (punto 24). En el

texto de la citada recomendación se agrega, además, la posibilidad de dictar normas de carácter penal.

- **Organización Internacional del Trabajo**

Este organismo aprobó, en 1958, el Convenio 111 sobre “Discriminación: empleo y desocupación”, que es considerado como un precedente en esta materia. Allí se prohíbe cualquier discriminación basada, entre otros motivos, en el sexo y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, incluyendo en estos términos tanto la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como las condiciones de trabajo, en su acepción más amplia. En 1985, la Conferencia Internacional emitió una resolución relativa a la igualdad de oportunidades e igual tratamiento de hombres y mujeres en el empleo. En la parte referida a las condiciones y ambiente de trabajo se menciona el acoso sexual en el lugar de trabajo como un detrimento a las condiciones en que desempeñan su labor los empleados, y a sus perspectivas de promoción. Agregan que las políticas tendientes a afirmar la igualdad propiciada deben incluir medidas que combatan y prevengan el acoso sexual.

En el encuentro de expertos sobre medidas especiales de protección para mujeres y para la igualdad de oportunidades y tratamiento (Ginebra, 1989), en el tema de la seguridad de los trabajadores se admitió que el acoso sexual en el lugar de trabajo afecta a la seguridad y a la salud de las mujeres.

Por su parte, en las conclusiones adoptadas por el Symposium tripartito sobre igualdad de oportunidades y tratamiento de hombres y mujeres en el empleo en los países industrializados (Ginebra, 1990) se expresó que el acoso sexual en el lugar de trabajo constituye un importante problema, que si bien puede afectar a los hombres es, principalmente, un problema de mujeres. Es considerado una violación al derecho de trato igualitario, afecta las condiciones de trabajo y perspectivas de promoción, y atemoriza a las mujeres para ingresar en ocupaciones no tradicionales. También es contemplado como un problema que afecta la seguridad y la salud de los trabajadores.

Se agrega en las conclusiones que los gobiernos deben tomar medidas, así como los empleadores y las organizaciones de trabajadores, para prevenir que ocurra el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esto incluye una adecuación de la legislación respectiva, como políticas al respecto de los empleadores y los sindicatos, incluyendo campañas en el lugar de trabajo, que expliquen que tal hecho es una grave falta disciplinaria, destacando los perjuicios que origina. A su vez, la Conferencia Internacional, en 1991, emitió una resolución concerniente a la acción del organismo a favor de las mujeres trabajadoras, donde se invita a los gobiernos miembros a requerir al Director General que procure la divulgación de enseñanzas, entrenamiento y material informativo que permitan a las trabajadoras conocer detalles acerca del acoso sexual en el lugar de trabajo.

También la resolución relativa a condiciones de trabajo, entrenamiento vocacional y empleo de las mujeres, adoptada por la XI Conferencia de los Países Americanos Miembros de OIT (Medellín 1979), contempló la discriminación sexual e instó a los Estados para la plena implementación de las disposiciones previstas en los documentos pertinentes del organismo.

- **Parlamento Europeo**

Esta institución dictó, en 1986, una resolución relativa a la violencia respecto de la mujer, en la que se dispuso que una comisión realizara un estudio tendiente a: estimar los costos que representan para la seguridad social las enfermedades y ausencias de trabajadoras debidas al chantaje sexual en el trabajo; evaluar la relación entre la caída de la productividad en empresas públicas o privadas originadas en la misma causa; analizar las legislaciones nacionales en materia de trabajo y no discriminación, con miras a determinar su aplicabilidad o su inadecuación a las directivas existentes en la materia; convocar al Consejo de Ministros para que trate de armonizar todas las normas en materia de chantaje sexual en los diferentes Estados miembros, mientras los ínsita a precisar el concepto para que las eventuales víctimas tengan una clara noción al respecto, e instar a los sindicatos a considerar el hostigamiento sexual como un ataque a la dignidad humana, violatoria del derecho a tener igualdad de oportunidades en el empleo.

Por su parte, una resolución del Consejo de Ministros sobre protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de mayo de 1990, afirmó que conductas de naturaleza sexual o basadas en el sexo afectan la dignidad

de la mujer y el hombre en el trabajo y esa conducta llevada a cabo por superiores o compañeros, constituye una intolerable violación de la dignidad de los trabajadores o aspirantes si es no deseada, irrazonable y ofensiva para quien la recibe; si se realiza con el propósito, explícito o implícito, de permitir el acceso al trabajo, la promoción o un aumento salarial, y cuando genera un ambiente intimidatorio, hostil o humillante en el lugar de trabajo. Finalmente, crea una comisión para promover el dictado de medidas que afirmen la dignidad señalada.

- **Normas Internacionales: Organismos y Tratados**

En este apartado desarrollaremos las características del sistema internacional existente en materia de discriminación por razón de género, especialmente aquellos sistemas que son aplicables directamente a nuestro país.

- **Convenios de carácter general de ámbito mundial (ONU)**

Entre los convenios internacionales de carácter General de ámbito mundial podemos distinguir tres instrumentos que constituyen el marco fundamental acerca de la igualdad de derechos y libertades referidos a la no discriminación por razón de sexo.

Estos instrumentos son: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de la

Organización de las Naciones Unidas con Resolución N° 217 A del 10 de diciembre de 1948.

Plantea fundamentalmente el reconocimiento de la dignidad de los derechos iguales e inalienables de la persona humana dentro del marco de un Régimen de Derecho, lo cual involucra temas como la igualdad de trato y la no discriminación (Artículos 1º y 2º Inciso 1), la igual protección para el hombre y la mujer contra toda discriminación y contra toda provocación de la discriminación que infrinja lo establecido por el tratado (artículo 7º) la participación en funciones públicas (artículo 21º inciso 2), la libertad y el derecho al trabajo y a la igualdad de salario (artículo 23º incisos 1 y 2), la protección especial a la maternidad (artículo 25º inciso 2), y el derecho a la formación profesional (artículo 26º inciso 1).

La igualdad de trato y no discriminación, así como las protecciones para el hombre y la mujer contra toda forma de discriminación y contra toda provocación de discriminación planteadas por la declaración, están referidas, en general, a todos los aspectos de la vida del hombre y del ciudadano, tales como el sexo, la raza, idioma, religión, etc. Sin embargo, en el tema que nos ocupa debemos enfocarlas de manera específica a las relaciones laborales y, en éstas especialmente al factor “género”, es decir al aspecto referido a los derechos iguales del hombre y la mujer, atendiendo a las diferencias por razones de sexo.

Por otro lado, en el tema referido a la participación en funciones públicas debemos señalar que esta no hace distinción por razones de raza, sexo, religión, etc. Por esta

razón, dentro de este supuesto, no tienen cabida restricciones en su ejercicio, basadas en la discriminación de un sector de la ciudadanía por razones de sexo

En el caso específico, no tiene cabida al amparo de lo señalado, las disposiciones dirigidas a prohibir o restringir el acceso de una mujer a un cargo público por el hecho de serlo. Asimismo, la Declaración contempla las disposiciones referidas a la libertad de trabajo y a la igualdad de salario, las cuales aplicadas al tema de la diferenciación por razones de género dan como resultados el hecho de que no se puedan adoptar posturas dirigidas a eliminar la igualdad de oportunidades de empleo; del mismo modo, tampoco se puede subvalorar la labor prestada por una mujer, por el hecho de serlo, respecto de la valoración que se haga de la labor prestada por un hombre, ya que los parámetros deben establecerse con objetividad

En cuanto a la protección especial a la maternidad, debemos partir de un supuesto muy claro; la diferencia física existente e innegable entre hombre y mujer referida a la carga que soporta esta última, dentro del proceso de la reproducción humana. Este hecho significa la existencia de una protección especial a la mujer basada en su condición física, la cual le impide continuar prestando sus servicios durante el período de la gestación de manera normal. Por esta razón, esta protección especial, no debe ser vista como un elemento diferenciador que genere un tipo de discriminación, sino una respuesta lógica frente a un hecho natural como es la maternidad, es decir, no debe ser entendida como una protección a la mujer sino a la maternidad.

Finalmente, el derecho a la formación profesional resulta de gran relevancia en el tema que nos ocupa debido a que permite evitar el trato discriminatorio por razones de género, en la medida en que si se verifica uniformidad respecto del acceso a la preparación para el trabajo en hombres y en mujeres, ésta se verá reflejada necesariamente e la igualdad de oportunidades en el empleo para ambos sexos.

Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, fue adoptado y abierto a firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A, de fecha 16 de diciembre de 1966, y entró en vigor el 23 de marzo de 1976.

Plantea fundamentalmente el reconocimiento de la dignidad a todos los miembros de la familia humana y de los derechos iguales e inalienables, con el fin de crear las condiciones que permitan a cada persona gozar, básicamente de sus derechos civiles y políticos.

Los temas abordados por el pacto que resultan de relevancia para el tema que nos ocupa, son los referidos a la igualdad de trato y no discriminación (artículo 2º, inciso 1 y 3º), y en la igualdad ante la ley y derechos, sin discriminación específicamente en lo relativo a la protección contra la discriminación por razones de sexo (artículo 26º).

El tratamiento de estos temas es de carácter general, al igual que el proporcionado por la Declaración Universal de

los Derechos humanos, lo cual constituye la norma base del pacto, sin embargo, esta relaciona dichos temas con el goce de los derechos civiles y políticos, lo cual le otorga un carácter de especificidad dentro de la mencionada generalidad.

Al tratarse de una disposición relacionada con derechos civiles y políticos que corresponden al individuo, se puede ver con mayor claridad que esto implica el cumplimiento de deberes respecto de otros individuos y de la comunidad a la que pertenece. Por ello debe respetarse, para el caso particular de la relación laboral, los preceptos referidos a la igualdad de trato y no discriminación, con el deber que ello implica de actuar sin discriminación.

Pacto internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, fue adoptado y abierto a firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de fecha 16 de diciembre de 1966, y entró en vigor el 3 de enero de 1976.

El Pacto, al igual que el caso anterior, está marcado dentro de lo contenido en la Carta de las Naciones Unidas y arreglado a lo dispuesto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, por esta razón es que temas referidos a la discriminación por razones de género están enfocados de

manera similar, debiendo destacarse lo establecido respecto del compromiso de los Estados Partes, de garantizar el ejercicio de los derechos que el mismo enuncia, sin discriminación alguna por motivos de sexo (artículo 2º inciso 2 y artículo 3º).

Asimismo resulta relevantes los enunciados acerca del reconocimiento del derecho al trabajo (artículo 6º inciso 1), que parte del hecho de que toda persona tiene derecho a la oportunidad de ganarse al vida, y en esto nada tienen que ver categorías como el género, ya que hombres y mujeres tienen la misma necesidad y derecho , como seres humanos que son.

Al igual que la Declaración Universal de Derechos Humanos, contempla el derecho a la formación profesional (artículo 6º inciso 2 y el artículo 134º inciso 2 b), a la igualdad en el goce de condiciones de trabajo (artículo 7º), referidas a las mismas oportunidades en cuanto a remuneraciones (inciso “a”) y promociones (inciso “c”). Contempla el derecho de toda persona a fundar un sindicato sin más restricciones que las establecidas en la ley y las que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o de orden público o para la protección de los derechos o libertades ajenos, lo cual nos lleva a trasladar el tema de la no discriminación por razones de género al ámbito sindical, en la medida en que no es posible impedir a una mujer integrar un sindicato por el hecho de serlo (inciso 8).

Finalmente, también enuncia la protección de las madres gestantes y la maternidad en términos generales (artículo

10º inciso 2). En este sentido, el Pacto es más específico al señalar que la protección es otorgada a la madre gestante y no a la mujer, la protección es a la maternidad y no a la mujer, ya que esta, por el hecho de serlo, no la necesita, sino por el hecho de estar embarazada, aunque la gestación sea privativa de la mujer.

Convenios de carácter general de ámbito regional (OEA)

Entre los convenios internacionales de carácter general de ámbito regional, podemos distinguir tres instrumentos que conforman la base del supuesto de la igualdad de derechos y libertades fundamentales relacionados con la no discriminación por razones de género.

Estos instrumentos son: La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, La Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La declaración americana de los derechos y deberes del hombre

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, contiene dos puntos que resultan fundamentalmente para el tema de las relaciones de género. En primer lugar, consagra el derecho al trabajo (artículo XIV), el cual debe ser entendido como un derecho humano, como la base de la realización de la persona y del bienestar social, tal como lo especifica nuestra Constitución.

Partiendo de esta interpretación, podemos concluir que si entendemos que el derecho al trabajo es la base de la realización personal, este no puede y no debe ser exclusivo de una determinada categoría de ciudadanos, es decir, no debe ser privativo de unos cuantos si es que no existe una razón objetiva para establecer la distinción que justifique la exclusión.

Por esta razón, es que el derecho al trabajo debe ser entendido como un derecho del que pueden gozar, en el tema que nos ocupa, tanto hombres como mujeres, y al que pueden acceder en igualdad de condiciones, siempre que se verifiquen las condiciones objetivas que los coloquen en tal situación. Nos referimos a la capacitación para el trabajo, a la preparación y a factores similares que ponen en situación de competitividad a una persona respecto de otra; en segundo lugar, sostiene la pertinencia de otorgar a la maternidad (artículo VII). En este punto debemos recalcar la afirmación que hicimos acerca del mismo en la parte referida a los Convenios Internacionales de carácter regional de ámbito mundial, y es que consideramos que ésta debe ser entendida en estricto como una protección y no como un elemento capaz de originar una discriminación por razones de género

En efecto, consideramos que la “Protección” nace como una respuesta a un estado natural que le toca protagonizar a la mujer y no al hombre, el cual es la gestación, Su aplicación está proyectada a determinada situación de hecho y no a uno y otro género de persona. Esto aclara el hecho de que la protección no está dirigida a beneficiar a la mujer, sino a una

carga dentro del proceso de reproducción que ella debe soportar.

Por otro lado, el ser mujer, quien soporta dicha carga y por tanto goza de la protección, también es cierto que como consecuencia de ello muchas veces es discriminada. Esto aparece claramente, en la práctica, en situaciones en las que el empleador le resultara menos atractivo contratar los servicios de una mujer en la medida en que probablemente se verá obligado a respetar la mencionada protección, ya que la mujer contratada constituye un sujeto potencial de esa protección, en virtud de ello se verá obligado a prescindir de los servicios que contrató sin dejar de abonar la remuneración, y en la necesidad de contratar a alguien más en su remplazo durante el período que la ley dispone para el descanso por maternidad o probablemente se verá impedido de despedirla durante ese período para evitar ser acusado de discriminación. Por ello preferirá discriminarla antes, para evitar verse sometido a tantas obligaciones y limitaciones.

Convención Americana de Derechos Humanos

En su artículo 1º, La Convención Americana sobre Derechos Humanos establece la obligación de los Estados parte de respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna, entre otras, por motivos de sexo .

Esta Convención también recoge en su artículo 24º la igualdad ante la ley, especificando que toda persona tiene derecho a la protección de la ley sin discriminación.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988)

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, está referido a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los cuales orientan el desarrollo de la sociedad.

En el Protocolo Adicional, podemos destacar dos derechos que resultan relevantes para el tema de la discriminación por razones de género. El primero de ellos, es el derecho a la formación profesional (artículo 6º inciso 2 y el artículo 13º inciso “b”), que también ha sido observado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Este derecho, como ya se ha dicho anteriormente, reviste gran importancia en materia de discriminación, porque constituye una alternativa que la puede hacer desaparecer o por lo menos mitigar, Si tanto hombres como mujeres tienen en igualdad de condiciones, acceso a la formación profesional, saldrán al mercado laboral a competir gozando de una igualdad que, en principio les otorgará otra igualdad: la de oportunidades, dejando afuera al elemento discriminador.

El segundo derecho de gran relevancia que consagra el Protocolo Adicional, es el de la igualdad salarial (artículo 71º inciso “a”), que consiste en que en principio, todos tienen

derecho a percibir igual salario por la realización de la misma tarea, en igualdad de condiciones, objetivamente enfocada. Este derecho pone en evidencia que carece de fundamento efectuar distinciones entre uno y otro sexo al momento de conferir un valor al trabajo que realizan, si es que objetivamente producen el mismo resultado.

Sin embargo, no debemos olvidar que la discriminación no se hace un lugar, por lo general de manera tan directa, sino que se presenta de manera más sutil.

En el caso de un hombre y una mujer que gozan de la misma formación académica, que han tenido idéntica experiencia profesional y que desempeñan en un mismo puesto de trabajo, la norma referida es fácil de aplicar, ya que encaja exactamente dentro de un supuesto y la solución. No obstante, existe un tipo de discriminación que toca el nivel de empleos, que valora más de un oficio que otro, y usualmente el menos valorado es el realizado por mujeres o conocido como “empleo de mujeres”.

Hay determinadas labores que, por lo general , son realizadas por mujeres, como por ejemplo las labores de “empleada doméstica”, las cuales incluso tiene su denominación en sexo femenino (no suele decir “empleado doméstico), que son valorizadas pobremente y que no las realiza un hombre.

2.3.2.4. Investigación y sanción del hostigamiento sexual

El procedimiento tiene por finalidad determinar la existencia o configuración del hostigamiento sexual y la responsabilidad correspondiente, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, eficaz, que permita sancionar al hostigador y proteger a la víctima cumpliendo con el debido proceso.

Los bienes jurídicos protegidos son la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, que implica el derecho a la salud mental de quien lo padece, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal.

▪ Etapas y plazos del procedimiento general

Interposición de la queja: Las quejas pueden ser presentadas de forma verbal o escrita, ante la instancia establecida en cada ámbito de aplicación, en ningún caso se podrá obligar a la víctima a interponer una queja al presunto hostigador, por ser coincidente la autoridad encargada del proceso, debiendo corresponderle al inmediato superior o a quien haga sus veces. Recibida la queja, la autoridad u órgano administrativo tiene un plazo de 24 horas o el del término de la distancia debidamente fundamentado, para elevar la queja a la instancia u órgano competente encargado de la investigación.

Medidas cautelares: Con la finalidad de asegurar la eficacia de la resolución final y la protección a la víctima se podrá solicitar y/o dictar medidas cautelares, las medidas que se adopten deberán ajustarse a la

intensidad, proporcionalidad y necesidad y que podrán ser:

- a. Rotación del presunto hostigador.
- b. Suspensión temporal del presunto hostigador, salvo los trabajadores del régimen laboral público.
- c. Rotación de la víctima a solicitud de ella.
- d. Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar un constatación policial al respecto.
- e. Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por ser él/la mayor afectado/a con el hostigamiento sexual sufrido. Dicha responsabilidad estará a cargo del sector salud.

Traslado de la queja: Al tomar conocimiento el órgano encargado de la investigación, este cuenta con tres días hábiles para correr el traslado de la queja; el quejado cuenta con 5 días para presentar sus descargos a partir del día siguiente de la notificación. El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos. Las pruebas que podrán ser utilizadas son las establecidas en el reglamento y podrán ser presentadas hasta antes de que se emita la resolución final.

Investigación: La autoridad u órgano encargado de la investigación cuenta con el plazo de 10 días para realizar su laboral: correrá traslado de la contestación al quejoso dentro del tercer día hábil de recibida dicha contestación,

deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presente y realizará las investigaciones que considere necesarias, a fin de determinar la configuración del acto de hostigamiento sexual de acuerdo a los criterios establecidos en la ley y reglamento. La resolución motivada que se derive de esta investigación pondrá fin a los respectivos procedimientos internos de cada institución.

Plazo máximo: El procedimiento durará como máximo 20 días hábiles salvo el término de la distancia debidamente fundamentado, para el caso de las regiones geográficamente apartadas.

▪ **Medios probatorios**

Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en las autoridades a cargo del proceso de investigación por hostigamiento sexual. Los encargados de la investigación deberán evaluar los medios probatorios así como todos los indicios existentes que coadyuven a determinar la comisión de los hechos por los actos denunciados. En aplicación del principio de oportunidad de presunción de inocencia, corresponde a la víctima de hostigamiento sexual probar lo que afirma en la queja presentada al punto de crear una duda razonable a su favor para que la queja sea admitida a trámite. La pruebas que podrán presentarse son entre otras:

- a. Declaración de testigos.
- b. Documentos públicos o privados.

- c. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- d. Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
- e. Cualquier otro medio probatorio idóneo.

Las partes podrán presentar las pruebas que estimen convenientes en las oportunidades que señala cada procedimiento, las que se actuarán. Incluso, se podrán realizar una confrontación entre las partes, siempre que sea solicitada por la persona presuntamente hostigada. Deberá tenerse en cuenta la intangibilidad del contenido de los medios probatorios e incidentes que formarán parte de la documentación relativa a la investigación, tramitación y resolución en los procedimientos que correspondan a cada una de las instituciones a que alude la ley, no pudiendo introducirse enmendaduras, alteraciones o interlineados, ni agregados. Se debe garantizar debidamente a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales y laborales, entre otras, dentro del ámbito administrativo a fin de evitar represalias luego de finalizado el procedimiento de investigación, más aún si el testigo facilito el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra la víctima.

A fin de remediar las diferencias de percepción por parte de la autoridad encargada de la investigación al momento de evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual, la autoridad competente al emitir la resolución que declare fundada o infundada la queja podrá emplear el criterio objetivo de razonabilidad o discrecionalidad,

efectuando el examen de los hechos, tomando en cuenta el género del quejoso de hostigamiento sexual, cualidades, trayectoria laboral o nivel de carrera, personal, y situación jerárquica del quejoso, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derecho, pero que tiene condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas. El procedimiento general concluyen con la emisión de una resolución que declara fundada infundada la queja, la cual deberá ser motivada; en ella deberá señalarse, de ser el caso, la sanción correspondiente, teniendo en cuenta la proporcionalidad en función de la gravedad de la falta y el ámbito de aplicación de esta. Queda expedito el derecho a la doble instancia de acuerdo al marco legal aplicable a cada institución.

▪ **La investigación y sanción del hostigamiento sexual en el régimen laboral privado**

a. Responsabilidad del empleador

Los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, para promover y establecer, en su centro laboral, medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- Es obligación del empleador a través de las Oficinas de Personal, o quien haga sus veces, capacitar y sensibilizar a los trabajadores sobre las conductas a sancionar sobre el hostigamiento sexual de acuerdo a la ley y el presente reglamento, a fin de promover un ambiente laboral saludable y un cambio de conductas contrarias al mismo.

- 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.
- Es obligación del empleador informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y, de ser el caso, sobre las sanciones impuestas, dentro de los 30 días calendarios siguientes, contados desde la fecha de la resolución final del procedimiento establecido en el presente reglamento.
- Es obligación del empleador establecer un procedimiento preventivo interno que permita al trabajador interponer una queja en caso de que sea víctima de hostigamiento sexual, el que deberá cumplir con las características señaladas en el presente reglamento. Dicho procedimiento deberá ser puesto en conocimiento de todos los trabajadores del centro laboral, así como para las nuevas contrataciones laborales.

b. Sanciones del hostigamiento sexual típico

- Si el hostigador es el empleador, persona 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° de la LPCL. En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30° de dicha norma.

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

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.

Plazo de caducidad: En lo que resulte pertinente es aplicable el artículo 36° de TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL, relativo al plazo de caducidad para accionar judicialmente consiste en 30 días naturales de producido el hecho.

Trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y cooperativas: Las disposiciones anteriores serán de aplicación a los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y cooperativas, respectivamente. Si el hostigamiento sexual se presenta en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria, la víctima tendrá derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramita en la vía civil del proceso sumarísimo.

▪ **La investigación y sanción del hostigamiento sexual en el Régimen Laboral Público**

Los funcionarios o 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 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.

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 por el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento.

Acción contencioso administrativo de carácter laboral

El procedimiento contencioso administrativo laboral para impugnar la decisión a que se refiere el artículo 14° de la Ley N° 27942, es el previsto en la Ley N° 27584 Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo.

Responsabilidad solidaria del funcionario responsable

En el caso de que haya conocido del acto de hostilidad, el titular de la institución pública o el funcionario encargado de ordenar la instauración del proceso administrativo disciplinario y no haya adoptado las sanciones oportunas y adecuadas para tramitar, investigar y sancionar los hechos, serán responsable, solidario por el pago de la indemnización que corresponde abonar al hostigador, sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda.

Aplicación supletoria de las normas aplicables al Régimen Laboral Privado

Son de aplicación supletoria a los funcionarios y servidores públicos, sujetos al régimen laboral de Decreto Legislativo N° 276, las normas contenidas en el capítulo 1 del Título II de la Ley N° 27942, relativas a la investigación y sanción

del hostigamiento sexual en el régimen Laboral Privada, siempre que no contravenga sus propias disposiciones.

▪ **Las sanciones del hostigamiento sexual en las relaciones de sujeción no regulados por el Derecho Laboral**

Si el acto de hostigamiento sexual se presenta en una relación no regulada por el Derecho Laboral, la víctima de hostigamiento sexual tiene derecho a exigir una indemnización en la vía civil, la que se tramitará en proceso sumarísimo, sujetándose a las normas del Código Civil y Procesal Civil Vigentes. Al respecto debemos precisar, que en principio, no deberían incluirse en este supuesto a los contratos de locación de servicios porque no corresponden a una relación de sujeción, sino a una relación independiente, en la que no media subordinación. No obstante en la medida que podría verificarse en la práctica que existan personas en el sector público laborando en una relación de sujeción y bajo un contrato civil de locación de servicios, consideramos pertinente para evitar su desprotección aplicar lo regulado en este numeral.

Cuando la persona se encuentre bajo un sistema de contratación de Servicios No Personales (SNP) regulada por normas del Código Civil, y sea víctima de un acto de hostigamiento sexual por una persona sujeta al Régimen Laboral Público, el procedimiento se sujetará a lo establecido por el Decreto Supremo N° 005 -90 – PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Cuando la persona se encuentre bajo una contratación SNP y sufra un acto de hostigamiento sexual por otra persona bajo su mismo nivel contractual, en la que media una situación de ventaja, y poder sobre la persona para ejercer presión y someterla (o) mediante chantaje a hostigamiento sexual, el procedimiento se sujetará a lo establecido por el Régimen Laboral Público, en aplicación del artículo 239° de la Ley 27444.

En general, se sujetarán al procedimiento de acuerdo al Régimen Laboral del presunto hostigador.

Falta disciplinaria

Conforme al artículo 25° de la LPCL, es una falta grave en el régimen laboral privado el hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera se la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo. Por lo cual el empleador podrá proceder a efectuar el despido del hostigador.

En el régimen laboral público, de acuerdo al inciso I del artículo 28 del D.L N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, es una falta de carácter disciplinario que según su gravedad, puede ser sancionada con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo; el incurrir en actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia.

Responsabilidad solidaria

La autoridad competente del procedimiento de investigación por hostigamiento sexual, responderá solidariamente en forma conjunta por la indemnización que previo proceso se fijará al hostigador por no haber instaurado dentro del plazo de ley el procedimiento administrativo disciplinario, no obstante haber tenido conocimiento de dichos actos en virtud a la queja presentada oportunamente por la víctima. La responsabilidad pecuniaria recaída responderá además administrativamente por haber incurrido en falta, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiera lugar.

2.4. Definición de términos básicos

- 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.
- 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.
- Dignidad y defensa de la persona: La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos

que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona.

- Igualdad de oportunidades sin discriminación: Toda persona debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.
- Interposición de la queja: Las quejas pueden ser presentadas de forma verbal o escrita ante la instancia establecida en cada ámbito de aplicación; en ningún caso se podrá obligar a la víctima a interponer una queja al presunto hostigador, por ser coincidente la autoridad encargada del proceso, debiendo corresponderle al inmediato superior o a quien haga sus veces.
- Medidas cautelares: Con la finalidad de asegurar la eficacia de la resolución final y la protección a la víctima, se podrá solicitar y/o dictar medidas cautelares; las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad y que podrán ser:
- Medios probatorios: Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en las autoridades a cargo del proceso de investigación por hostigamiento sexual.

CAPÍTULO III
HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis de investigación

3.1.1. Hipótesis general

La existencia de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada mediante Ley N° 29430 no ha sido suficiente para disminuir los casos de hostigamiento sexual en la ciudad de Piura.

3.1.2. Hipótesis específicas

Las manifestaciones del hostigamiento sexual en el ámbito laboral peruano son, las promesas, amenazas, uso de términos, acercamientos corporales, trato ofensivo u hostil.

El tratamiento dado al problema del hostigamiento sexual es de prevención y sanción contemplada en la ley. N° 27942.

3.2. Variables

VI: La insuficiencia de la ley N° 27942.

VD: Para disminuir los casos de hostigamiento sexual en la ciudad de Piura.

3.2.1. Variables específicas

VI: La ley N° 27942.

VD: trato ofensivo u hostil como manifestación del hostigamiento sexual.

VI: La ley N° 27942.

VD: El tratamiento dado es de prevención y sanción al hostigamiento sexual.

3.2.2. Definición conceptual de variables

Hipótesis general	
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL
Variable independiente Insuficiencia de la ley.	Es cuando en la ley existe lagunas o vacío legales para resolver casos relacionado al hostigamiento sexual.
Variable dependiente Hostigamiento sexual.	Es un acto que consiste en poner a un trabajador o trabajadora en virtud del cual se le exige un comportamiento, en este caso, de carácter sexual que va más allá de lo que son sus funciones u obligaciones laborales
Hipótesis específicas Nº 01	
Variable independiente Las manifestaciones del hostigamiento.	Son las formas de manifestarse por medio de las conductas, que son las amenazas, promesas, trato hostil u ofensivo.
Variable dependiente Trato ofensivo u hostil	Es una actitud provocativa y contraria, generalmente con o sin motivo alguno en los centros laborales.
Hipótesis específicas Nº 02	
Variable independiente	Es el conjunto de directrices

La ley N° 27942.	jurídicas que regula el orden social (empleador – trabajador) durante la vida diaria.
Variable dependiente Sanción al hostigamiento sexual.	Es la consecuencia o efecto de una conducta que constituye a la infracción de la norma en cuanto al acoso dentro del ámbito laboral.

3.2.3. Definición operacional de las variables

Hipótesis general	
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL
Variable independiente Insuficiencia de la ley.	En cuando a su aplicación, no es la adecuada.
Variable dependiente Hostigamiento sexual.	Es cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo
Hipótesis específicas N° 01	
Variable independiente Las manifestaciones del hostigamiento.	Son las formas como se manifiesta el hostigamiento sexual.

Variable dependiente Trato ofensivo.	Es la expresión utilizada por partes de los hostigadores.
Hipótesis específicas Nº 02	
Variable independiente La ley Nº 27942.	Es el conjunto de normas jurídicas que regula las conductas humanas dentro del ámbito laboral.
Variable dependiente Sanción al hostigamiento sexual.	El hostigado puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo.

CAPÍTULO IV
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGAIÓN

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1 Tipo de investigación

Investigación aplicada porque su principal objetivo se basa en contribuir a resolver problemas prácticos con un margen de generalización limitado.

4.1.2 Nivel de investigación

Descriptivo- explicativo: A través de los cuales se procura dar respuesta a cómo se viene aplicando la Ley N° 27942, Ley De Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada mediante la Ley N° 29430, publicada el día 08 de noviembre del año 2009, en el diario oficial El Peruano.

4.2. Diseño y método de investigación

4.2.1. Diseño

El estudio responde al diseño descriptivo simple (DDS)

X ← O

X. Realidad

O; Consecuencias en la aplicación de la Ley del hostigamiento sexual

4.2.2. Método

Método sistemático

Se utilizó para ordenar los conocimientos, agrupándolos en sistemas coherentes. Es decir, se aplicó en la recopilación y sistematización de información referente al tema en estudio; así

como en el análisis de información e interpretación de normas jurídicas.

Método deductivo.

Este método se utilizó al tomar como fundamento, algunos principios básicos de las normas jurídicas generales a casos concretos.

Método analítico

Este método se utilizó para analizar la normatividad referente al tema de estudio, en los artículos relacionados; así como para hacer un estudio analítico de los elementos de definiciones o conceptos jurídicos.

Método comparativo

Este método se utilizó para hacer una comparación o contrastación de las normas de derecho comparado sobre el tema.

4.3. Población y muestra de la investigación

4.3.1. Población

Se tomó como referencia los datos estadísticos proporcionados por la Corte Superior de Justicia de Piura.

4.3.2. Muestra

Habiéndose tomado como referencia los datos estadísticos proporcionados por la Corte Superior de Justicia de Piura, la muestra está constituida por la misma información.

4.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Análisis documental

Técnica que nos permite el análisis y transmisión de la información, a través de lectura de documentos escritos, archivos de datos de computadoras, documentos sonoros (radio). En este caso se ha trabajado en función de las estadísticas recibidas de la Corte Superior de Justicia de Piura.

CAPÍTULO V
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1. Análisis de datos

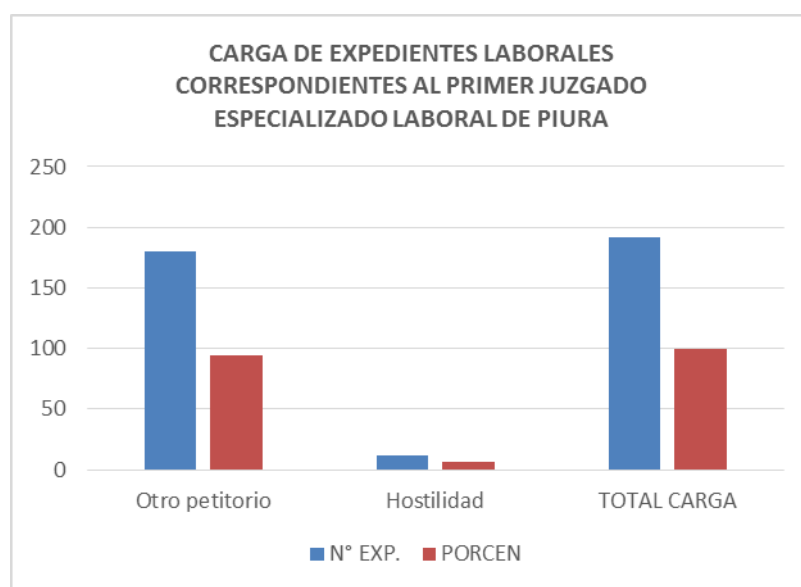
CARGA DE EXPEDIENTES LABORALES CORRESPONDIENTES AL PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL DE PIURA

CUADRO N° 01: AÑO 2011

MATERIA	N° EXP.	PORCEN
Otro petitorio	180	93.75
Hostilidad	12	6.25
TOTAL CARGA	192	100

Fuente: Estadísticas proporcionadas por la Corte Superior de Justicia de Piura

GRÁFICO N° 01: AÑO 2011



Fuente: Estadísticas proporcionadas por la Corte Superior de Justicia de Piura

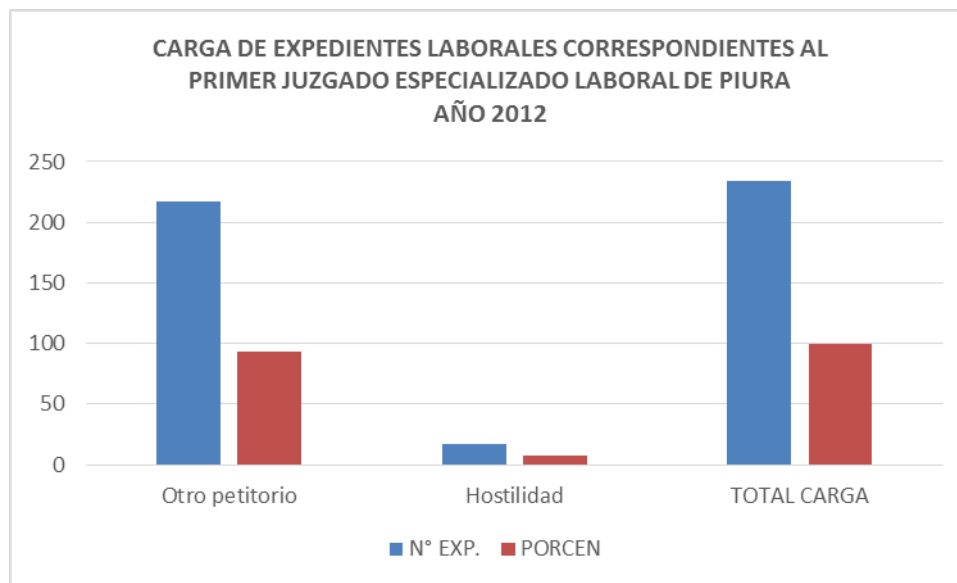
Interpretación: En el año 2011, el índice de procesos por hostigamiento sexual fue del 6.25% del total de procesos ingresados y en trámite en dicho año, generando un total de 12 procesos por este motivo.

CUADRO N° 02: AÑO 2012

MATERIA	N° EXP.	PORCEN
Otro petitorio	217	92.74
Hostilidad	17	7.3
TOTAL CARGA	234	100

Fuente: Estadísticas proporcionadas por la Corte Superior de Justicia de Piura

GRÁFICO N° 02: AÑO 2012



Fuente: Estadísticas proporcionadas por la Corte Superior de Justicia de Piura

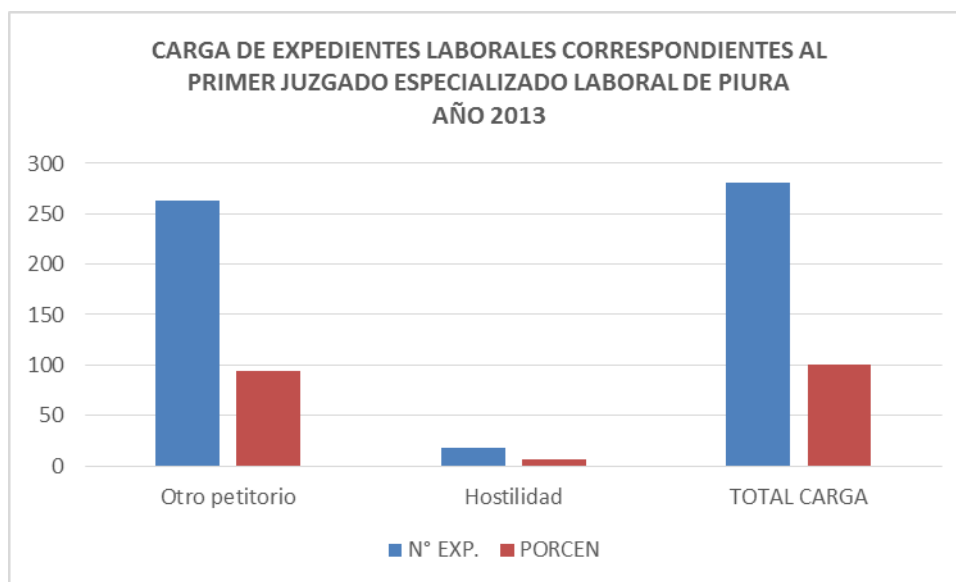
Interpretación: En el año 2012, el índice de procesos por hostigamiento sexual fue del 7.3% del total de procesos ingresados y en trámite en dicho trimestre, generando un total de 17 procesos por este motivo.

CUADRO N° 03: AÑO 2013

MATERIA	N° EXP.	PORCEN
Otro petitorio	263	93.59
Hostilidad	18	6.41
TOTAL CARGA	281	100

Fuente: Estadísticas proporcionadas por la Corte Superior de Justicia de Piura

GRÁFICO N° 03: AÑO 2013



Fuente: Estadísticas proporcionadas por la Corte Superior de Justicia de Piura

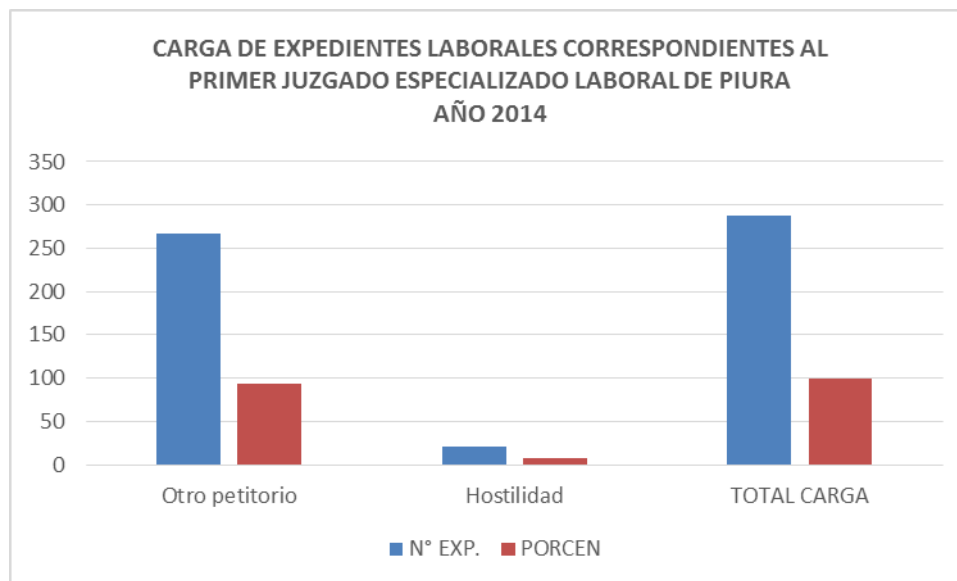
Interpretación: En el año 2013, el índice de procesos por hostigamiento sexual fue del 6.41% del total de procesos ingresados y en trámite en dicho trimestre, generando un total de 18 procesos por este motivo.

CUADRO N° 04: AÑO 2014

MATERIA	N° EXP.	PORCEN
Otro petitorio	267	92.708
Hostilidad	21	7.292
TOTAL CARGA	288	100

Fuente: Estadísticas proporcionadas por la Corte Superior de Justicia de Piura

GRÁFICO N° 04: AÑO 2014



Fuente: Estadísticas proporcionadas por la Corte Superior de Justicia de Piura

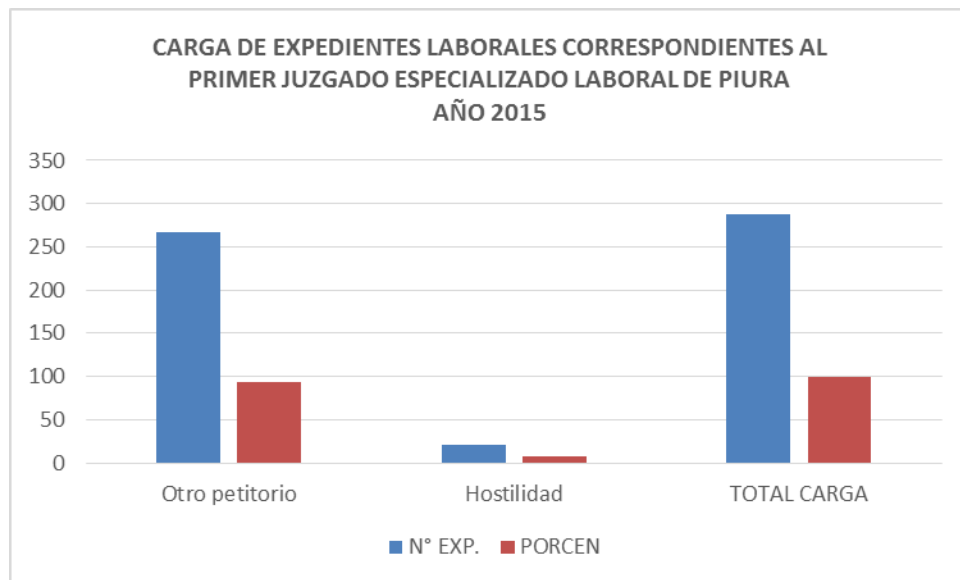
Interpretación: En el año 2014, el índice de procesos por hostigamiento sexual fue del 7.292% del total de procesos ingresados y en trámite en dicho trimestre, generando un total de 21 procesos por este motivo.

CUADRO N° 05: AÑO 2015

MATERIA	N° EXP.	PORCEN
Otro petitorio	296	93.08
Hostilidad	22	6.92
TOTAL CARGA	318	100

Fuente: Estadísticas proporcionadas por la Corte Superior de Justicia de Piura

GRÁFICO N° 05: AÑO 2015



Fuente: Estadísticas proporcionadas por la Corte Superior de Justicia de Piura

Interpretación: En el año 2015, el índice de procesos por hostigamiento sexual fue del 6.92% del total de procesos ingresados y en trámite en dicho trimestre, generando un total de 22 procesos por este motivo.

5.2. Prueba de hipótesis

5.2.1. Hipótesis general

La existencia de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada mediante Ley N° 29430 no ha sido suficiente para disminuir los casos de hostigamiento sexual en la ciudad de Piura.

Según las estadísticas proporcionadas por la Corte Superior de Justicia de Piura, los casos de hostigamiento sexual en la ciudad de Piura no han disminuido, a pesar de la existencia de la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada mediante Ley N° 29430; en consecuencia se confirma la hipótesis planteada.

5.2.2. Hipótesis específica 1

Las manifestaciones del hostigamiento sexual en el ámbito laboral peruano son, las promesas, amenazas, uso de términos, acercamientos corporales, trato ofensivo u hostil.

Según el art 6 de la Ley N° 29430 que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes: las promesas, amenazas, uso de términos, acercamientos corporales, trato ofensivo u hostil. En consecuencia se confirma la hipótesis planteada.

5.2.3. Hipótesis específica 2

El tratamiento dado al problema del hostigamiento sexual es de prevención y sanción contemplada en la ley N°. 27942.

Según el art. 1 de la Ley 29430 que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el objeto de la Ley es prevenir y sancionar el hostigamiento sexual. En consecuencia se confirma la hipótesis planteada.

5.3. Análisis y discusión de los resultados

A continuación, se describirá el proceso que se ha realizado en la presente investigación.

Para ello, hemos procedido a solicitar la información estadística de manera oficial ante la Corte Superior de Justicia de Piura, quienes nos han proporcionado la información requerida para esta investigación, siendo este el punto de partida del análisis en cuestión.

En los cuadros resumen colocados previamente a éste análisis, podemos observar la tendencia de este tipo de procesos judiciales, los mismos que según los resultados del Primer Juzgado Especializado Laboral han totalizado 90 procesos judiciales.

Con estos detalles se puede observar que la tendencia de este tipo de procesos se mantiene de manera constante, por lo que bajo dicha observación el mecanismo para castigar la hostilización no ha sido suficientemente disuasivo, por lo que la ley no ha podido disminuir de gran manera estos procesos judiciales.

CONCLUSIONES

1. La existencia de la Ley del Hostigamiento Sexual Ley N° 27942 y su modificatoria Ley N° 29430, no han sido suficientes para solucionar el problema de la existencia del hostigamiento sexual conforme se ha demostrado con las estadísticas contenidas en la presente tesis.
2. Las manifestaciones del hostigamiento sexual en el ámbito laboral peruano están relacionadas a las promesas a la víctima de un mejor trato, personal o económico, las amenazas por medio de las cuales se pretenda obtener una actitud que vaya en contra de la dignidad de la víctima, el uso indiscriminado de términos relacionados a la sexualidad, los acercamientos ofensivos al pudor de la víctima, así como el trato hostil hacia la agraviada o agraviado.
3. La legislación nacional propone un tratamiento basado en la prevención y sanción del hostigamiento sexual, pero no hay reducción del índice de casos llevados al Poder Judicial, además que no hay suficiente capacitación a los trabajadores para conocer de esta protección legal.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que más que una modificación el Estado emplee los mecanismos más adecuados para que en el contexto de la realidad la tasa de hostigamiento se reduzca y de ser posible desaparezca, pudiendo para ello contar con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
2. Capacitar a los trabajadores potencialmente víctimas, de tal forma que puedan identificar adecuadamente aquellas manifestaciones que tienen por finalidad producir un hostigamiento sexual, de tal manera que pueda utilizar los mecanismos adecuados para su protección.
3. Encargar al Ministerio de Trabajo que instruya a nivel social la existencia de la Ley del hostigamiento sexual, de tal forma que la ley sea usada de manera preventiva antes que represiva, es decir que inculque en las personas la necesidad de no realizar actos de hostigamiento sexual en los centros laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **BALTA VARILLAS José:** Acoso Sexual en las relaciones laborales Privadas. Primera Edición. 2005. Editorial ARA. Lima.
2. **BALTA VARILLAS José.** Acoso Sexual en las relaciones laborales Privadas. 2005. Editorial ARA. Lima.
3. **CAAMAÑO ROJO, E.** El acoso sexual en la Empresa. Análisis de la Ley 20.005, Lexis- Nexis, Santiago de Chile, 2005.
4. **DEL REY GUANTER, S.** "Acoso sexual y relación laboral", en Relaciones Laborales, tomo I, 1993.
5. **DOUGLAS M. TOWNS.** Titulado "sexual HarassmentLaw in theTechnology Era", que puede ser consultado en www.gigalaw.com/articles/2000-07.html
6. **EDITORIAL GRIJLEY** Ley N° 27942 Ley De Prevención Y Sanción Del Hostigamiento Sexual. EDICIÓN 2009
7. **HUMERES, H. Y HALPERN, C.** La nueva justicia laboral, Colegio de Abogados de Chile, Santiago, 2005.
8. **HUSBANDS;** Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual, "Revista Internacional del Trabajo", 1993, vol. 112, n° 1.

9. **JARAMILLO TERÁN, C.** El hostigamiento sexual en las relaciones laborales, ponencia en la Jornada Iberoamericana y del Caribe, San Juan de Puerto Rico, 1994.
10. **LIZAMA PORTAL, L. Y UGARTE CATALDO, J.** Nueva Ley de Acoso Sexual, Lexis-Nexis, Santiago de Chile, 2005.
11. **MARTÍNEZ ROCAMORA, Luis.** "Decisiones empresariales y principio de igualdad". Cedecs. Barcelona, 1998.
12. **MARTÍNEZ VIVOT, J.** El acoso sexual en las relaciones laborales, "Doctrina Laboral", Dic. 1994, N° 112.
13. **MARTINEZ VIVOT, Julio.** Acoso sexual en las relaciones Laborales. Editorial Astrea, Buenos Aires, 1995.
14. **PÉREZ DEL RÍO, T.** "El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social", Relaciones Laborales, tomo II, 1990.
15. **RUBISNTEIN, H.** Dealing with sexual harassment at work: the experience of industrialized countries, en OIT, "Conditions of work digest. Combating sexual harassment", vol. 11.
16. **SERNA CALVO, M.** Acoso en las relaciones laborales, "Revista de Relaciones Laborales en América Latina-Cono Sur", 1994, N° 2,

17. **TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luís**; “Guía Laboral. Soluciones Laborales”. Primera Edición. Enero 2008. Lima Perú.

PÁGINAS WEB CONSULTADAS

- ❖ <http://alegislativo.bcn.cl/alegislativo/pdf/cat/docs/1419-07/61.pdf>
- ❖ <http://legal.practicopedia.com/como-actuar-ante-el-acoso-sexual1670>
- ❖ http://www.ugt.es/slaboral/observatorio/acoso_sexualbp.htm
- ❖ <http://www.pnp.gob.pe/documentos/hostigamiento.pdf>
- ❖ <http://www.minsa.gob.pe/otraspublicaciones/57/hostigamiento%20sexual.pdf>
- ❖ http://www.justiciaviva.org.pe/webpanel/doc_int/doc12112009165241.pdf

ANEXOS

Anexo N° 01 : Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA
<p>"Consecuencias en la aplicación de la Ley del hostigamiento sexual - Piura 2011-2015"</p>	<p>Problema principal ¿La existencia de la Ley N° 27942, 'Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, modificada mediante Ley N° 29430 es suficiente para disminuir los casos de hostigamiento sexual en la ciudad de Piura?</p> <p>Problemas secundarios P1: ¿Cuáles son las manifestaciones del hostigamiento sexual en el ámbito laboral peruano? P2: ¿Cuál es el tratamiento dado al problema del hostigamiento sexual en el derecho laboral peruano?</p>	<p>Objetivo general Determinar si es suficiente la aplicación de la Ley N° 27942 y su modificación con la Ley N° 29430 para disminuir los casos de hostigamiento sexual en la ciudad de Piura.</p> <p>Objetivos específicos O1: Identificar cuáles son las manifestaciones del hostigamiento sexual en el ámbito laboral peruano. O2: Analizar el tratamiento dado al problema del hostigamiento sexual en el ámbito laboral peruano.</p>	<p>Hipótesis general La existencia de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada mediante Ley N° 29430 no ha sido suficiente para disminuir los casos del hostigamiento sexual en la ciudad de Piura.</p> <p>Hipótesis específica H1: Las manifestaciones del hostigamiento sexual en el ámbito laboral peruano son las promesas, amenazas, uso de términos, acercamientos corporales, trato ofensivo u hostil. H2: El tratamiento dado al problema del hostigamiento sexual es de prevención y sanción contemplada en la Ley N° 27942.</p>	<p>Variable independiente (X) X1 : La insuficiencia de la Ley N° 27942.</p> <p>Variable Dependiente (Y) Para disminuir los casos de hostigamiento sexual en la ciudad de Piura.</p>	<p>Variable Independiente (X) X1 : Falta de medios de prueba suficientes para probar los casos hostilidad sexual. X2: falta de información de la existencia de la Ley de hostigamiento sexual.</p> <p>Variable Dependiente (Y) Y1: La ausencia de medios suficientes para acreditar la existencia de hostigamiento sexual en sus centro de trabajo. Y2: Dificultad para poder probar los casos de hostigamiento sexual en sus centro de trabajo.</p>	<p>La Ley N° 29430, publicada el día 08 de noviembre del año 2009, en el diario oficial El Peruano, que modifica la Ley N° 27942, define al hostigamiento sexual en dos aspectos: <u>El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual</u> 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. <u>El hostigamiento sexual ambiental</u> 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.</p>	<p>Método descriptivo explicativo: A través de los cuales se procura dar respuesta a cómo se viene aplicando la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada mediante Ley N° 29430, publicada el día 8 de noviembre del 2009, en el diario oficial El Peruano.</p>

