

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



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
METODO DE CASO JURÍDICO**

**“LOS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS
RELACIONES LABORALES. CASACION N° 3804-2010-DEL SANTA”**

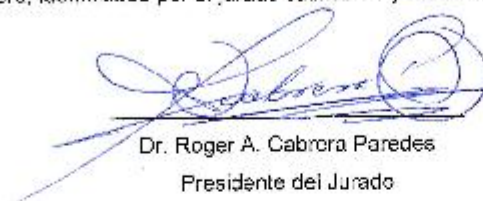
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA**

AUTOR : SONIA LIBERTAD LOPEZ CASTILLO

**San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú
2017**

PÁGINA DE APROBACIÓN

Trabajo de suficiencia profesional (Método de Caso Jurídico) sustentada en acto público el día Lunes 07 de Agosto de 2017 en la Facultad de Derecho de la Universidad Científica del Perú, identificado por el jurado calificador y dictaminador siguiente:



Dr. Roger A. Cabrera Paredes
Presidente del Jurado



Abog. Néstor A. Fernández Hernández
Miembro del Jurado



Abog. Thamer López Macedo
Miembro del Jurado



Mgr. Martín Tuesta Gómez
Asesor

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado en primer lugar a nuestro Dios Todopoderoso por ser mi soporte fundamental día a día.

A mi familia,

A mi amada Mamita Sarita, a mi amado Roland, a mi adorado hermano José Arturo Guillermo, por su interminable apoyo incondicional en todos estos tiempos.

A mi querido y admirable Profesor Dr. José Napoleón Jara Martel y al Dr. Juan Remigio Saldaña Rojas – Rector de la Universidad Científica del Perú, por sus inquebrantables apoyos en encontrar la solución a mi caso académico que por años me ha causado menoscabo, a ellos infinitas gracias.

Finalmente, va dedicado hasta el cielo a mis abuelitos que ya no están presentes, pero si en mi corazón, a Roger Javier hasta el cielo por todo el apoyo que me dedico.

La Autora

AGRADECIMIENTO

Dios, tu amor y tu bondad no tienen fin, me permites sonreír ante todos mis logros que son resultado de tu ayuda, y cuando caigo me pones a prueba aprendo de mis errores y me doy cuenta que me los pones frente mía para que mejore como ser humano, y crezca de diversas maneras.

A la “UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL PERÚ” por ser mi Alma Mater.

A los catedráticos Dr. Roger Cabrera Paredes, Dr. José Napoleón Jara Martel, Thamer López Macedo, Dr. Armando Fernández Hernández, por brindarme sus apoyos incondicional en la solución a mi caso académico; a todos los Profesores del Programa de Suficiencia Profesional, por brindarme sus conocimientos, experiencias y sobre todo por darme las pautas necesarias y todo su tiempo para realizar el presente trabajo de investigación.

A mis compañeros por compartir conmigo momentos inolvidables.

La Autora



Universidad Científica del Perú - UCP



UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA
DEL PERÚ

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

FAULTAD
DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

En la ciudad de Iquitos, a las 19:00 horas del día Lunes 07 del mes de Agosto del año 2017, se reunió el Jurado Examinador, que firma al final del presente documento, para evaluar la sustentación de la bachiller:

SONIA LIBERTAD LOPEZ CASTILLO

En la modalidad de: **TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL - METODO CASO JURIDICO**, con el tema: **"Los Elementos Constitutivos del Hostigamiento Sexual en las Relaciones Laborales. Casación N° 3804-2010-Del Santa"**

Después de las deliberaciones correspondientes, se procedió a evaluar:

Indicador	Examinador 1	Examinador 2	Examinador 3	Promedio
Domina el Tema	3	3	3	
Calidad de redacción	3	3	3	
Competencia expositiva (calidad conceptual, coherencia y argumentación)	3	3	3	
Calidad de las respuestas	3	3	3	
Uso de tecnología asociada	3	3	3	
Calificación final	15	15	15	

Calificación final (en letras): **2. BUENA**

Leyenda:

Indicador	Descripción	Puntaje
A	Deficiente	1
B	Regular	2
C	Satisfactorio	3
D	Óptimo	4

Presidente: **Dr. ROGER A. CARRERA PAREDES**

Miembro: **Abog. NESTOR FERNANDEZ FERNANDEZ**

Miembro: **Abog. THAMER LOPEZ VACERO**


(Firma)

(Firma)

(Firma)

ÍNDICE DE CONTENIDO

Pág

DEDICATORIA

iii

AGRADECIMIENTO

iv

RESUMEN.

v

CAPÍTULO I

Introducción

CAPÍTULO II

2.1. Marco Referencial.

2.1.1. Definiciones Teóricas.

2.1.2. Definiciones conceptuales

2.1.2.1. El Hostigamiento sexual

2.1.2.2.- El Acoso Sexual desde Diversos Planos

2.1.2.3.- Sujetos del Hostigamiento Sexual.

2.1.2.4.- Elementos que constituyen el hostigamiento sexual

2.1.2.4.2.-El rechazo a los actos de hostigamiento sexual

2.1.2.4.3.- La conducta del hostigador

2.1.2.5.- Manifestaciones del hostigamiento sexual en el ámbito laboral

2.1.2.5.1.- Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente

2.1.2.5.2.- Amenazas no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.

2.1.2.5.3.- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista

2.1.2.5.4.-.- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas

2.1.2.5.5.- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas

2.1.2.6.- Tipos o modos del hostigamiento sexual

2.1.2.7.-Formas de hostigamiento

2.1.2.8.- Otros tipos de hostigamiento laboral o mobbing

2.1.2.8.1- Clasificación de mobbing

2.1.2.8.2.- Sujetos del mobbing

2.1.2.8.3.- Niveles de hostigamiento del mobbing

- 2.1.2.9.- Antecedentes en Nuestra Legislación Nacional
- 2.1.2.9.1.- El hostigamiento en los centros de trabajo público y/o privados.
- 2.1.2.10.- La ley n° 29430 modificatoria de la ley n° 27942
- 2.1.2.10.1.- El Hostigamiento Sexual Ambiental en la ley N° 29430
- 2.1.2.11. El acoso sexual en la legislación comparada
- 2.1.2.11.1.- Brasil
- 2.1.2.11.2.- Colombia
- 2.1.2.11.3.- Ecuador

2.2. Variables.

2.3. Supuestos.

CAPÍTULO III

3.1. Metodología.

3.2. Muestra.

3.3. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

2.4. Procedimientos de Recolección de Datos

2.5. Validez y Confiabilidad del Estudio

2.6. Plan de Análisis, Rigor y ética.

CAPÍTULO IV : Resultados

CAPÍTULO V: Discusión

CAPÍTULO VI: Conclusiones

CAPÍTULO VII: Recomendaciones

CAPÍTULO VIII: Referencias Bibliográficas

CAPÍTULO IX: Anexos.

RESUMEN

El presente trabajo trata sobre hostigamiento laboral sexual en este caso que estamos analizando **(Casación N° 3804-2010, (del santa/hostigamiento sexual/proceso especial)**; El hecho se origina en la demanda contencioso-administrativa interpuesta por un trabajador de la Universidad Nacional del Santa, sancionado con cese temporal sin goce de remuneraciones por el lapso de seis meses por incurrir en actos de hostigamiento sexual, en que solicitaba la nulidad de las resoluciones administrativas correspondientes, a su vez la restitución a su plaza de origen y el reconocimiento de todas las remuneraciones y derechos laborales dejados de percibir. En la última instancia, vía recurso de casación, la Corte Suprema declaró infundada la demanda, atendiendo a que la trabajadora víctima de acoso sexual fue sometida a los actos de hostigamiento sexual, no aceptados por la denunciante, quien adoptó una actitud de rechazo, pero que tuvo que soportar mientras mantenía su trabajo en la Universidad. La Universidad Nacional del Santa, entidad demandada, cuestionó en el recurso de casación la infracción normativa de los artículos 1, 4 y 5 de la Ley 27942 (Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual), por lo que la Corte Suprema analizó si efectivamente existió dicha infracción, aprovechando la ocasión para emitir un pronunciamiento con carácter de precedente judicial que permita establecer criterios sobre cuál es la correcta interpretación de dichos dispositivos en los casos que sean aplicados al Sector Público Nacional. Señalando la Suprema Instancia que el Art. 1 de la Ley N° 27942 debe interpretarse en el siguiente sentido: "que puede ser objeto de sanción por incurrir en hostigamiento sexual todo funcionario o servidor público, personal militar o policial, y/o cualquier persona al servicio del Estado que incurra en conductas que impliquen hostigamiento o chantaje sexual". Asimismo, el Art. 4 de la Ley N° 27942 debe interpretarse "que constituye hostigamiento sexual dentro de las relaciones laborales o de dependencia en la Administración Pública, toda conducta de naturaleza sexual o referida al tema sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga connotación sexual que afecte la dignidad de la persona, que sea no deseado o rechazado por el servidor o funcionario público, personal militar o policial, y/o cualquier otra persona que presta servicios al Estado" y finalmente el Art. 5 de la Ley N° 27942 ha de interpretarse en el sentido de que los elementos definitorios de la conducta imputada son: a. conducta relacionada con temas de carácter sexual; b. conducta no bienvenida; y, c. afectación del empleo. Esta sentencia de la Corte Suprema deberá ser aplicada obligatoriamente por los jueces de nuestro país al momento de examinar si una conducta califica o no como hostigamiento sexual.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El Hostigamiento o acoso es una conducta de naturaleza sexual o de comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer, o del hombre que se mueven en ambientes de relaciones laborales, académicas, estudiantiles, que incluyen hasta en la vía pública. Este tipo de conductas pueden producirse por superiores o compañeros de los centros laborales o académicos y pasa a ser inaceptables si es indeseada, irrazonable y ofensiva. Cuando una persona se niega o es sometida a este tipo de conductas y se utiliza de forma explícita o implícita una presión basada en la posible pérdida de su empleo o salario; o de cualquier otro elemento que le perjudique, se considera un acoso. En nuestra realidad el hostigamiento sexual laboral es uno de los problemas más comunes que enfrentan en su mayoría las mujeres, ellas se ven inmersas en un ambiente donde propicia el abuso por parte del empleador quien en su calidad de jefe y valiéndose de su jerarquía insta con determinados actos a las trabajadoras para obtener algún beneficio sexual. En nuestra judicatura algunos casos, sobre todo los que se trataban en el sector público, no se lograba determinar la responsabilidad de estos individuos por la falta de precisión en la norma, Ley nº 27942 Ley Previsión y Sanción de Hostigamiento Sexual, y por los distintos criterios que se optaban a nivel jurisprudencial, lo que generaba un perjuicio a las agraviadas al momento de presentar sus demandas para frenar estos actos. En ese sentido, la **Casación nº 3804-2010 del Santa**, estipuló cómo se debe interpretar los artículos 1, 4 y 5 de la Ley 27942, que eran los que presentaban mayor problema, por lo que se estableció como precedente judicial vinculante el considerando cuarto de la citada casación, el mismo que contiene los criterios sobre el objeto de la ley, la definición de hostigamiento sexual y los elementos constitutivos del hostigamiento sexual, respectivamente. En la primera parte del trabajo se consignan la realidad del problema que origina este fenómeno conllevando a la formulación del problema donde se va plantear la hipótesis junto con sus variables y objetivos de la misma. Posteriormente se tratan las principales temáticas relativas al tema de análisis, donde se recopiló diversa bibliografía. Luego, se detalla la metodología que se usó y finalmente, se exponen las conclusiones y propuesta legislativa de incorporar al Código Penal este tipo de delito que transgrede a derechos fundamentales.

CAPÍTULO II

2.1. MARCO REFERENCIAL.

2.1.1. Definiciones Teóricas.

RODRIGUEZ LOPEZ, Michel (2015), en su investigación titulada “Acoso sexual en el trabajo. Obstáculos para su denuncia y consecuencias de la vivencia para las víctimas ” , llegó a las siguientes conclusiones:

Si consideramos los posibles contextos donde el acoso sexual laboral es más propicio, existen estudios que muestran que distintos escenarios pueden predisponer al acoso sexual. En los contextos donde exista una proporción desigual en cuanto al sexo (por ejemplo mayor cantidad de hombres), favorecerían el acoso sexual hacia las mujeres que trabajan en ese ambiente. Mientras que el acoso hacia las mujeres en ocupaciones tradicionales con frecuencia toma la forma de elogios sutiles, o bromas juguetonas y las burlas, el acoso para estas mujeres es también a menudo experimentado como la amenaza de perder el empleo por negarse a cumplir la demanda sexual del acosador.

HIDALGO FORRA, Judith (2015), en su investigación titulada “Análisis del sentimiento de inseguridad de las mujeres, al transitar a solas por la calle durante la noche ” , llegó a las siguientes conclusiones:

En conclusión, como hemos explicado a lo largo del análisis, todas las hipótesis previamente planteadas en la presente investigación, han sido verificadas, a excepción de una, aquella en la que considerábamos que la mayoría de mujeres no califica como violencia el hecho de que ellas sufran de un mayor nivel de inseguridad que los hombres respecto al tránsito de noche a solas. Tan sólo una de las entrevistadas rechaza la idea de llamar violencia a una percepción, sin que ocurra un acto de agresión físico; mientras que las demás sí lo consideran violencia. Por lo que podemos decir que la mayoría de mujeres reconoce como violencia el acoso sexual callejero y por lo tanto, es consciente de la existencia de otro tipo de violencia más sutil que la física, como es la llamada violencia simbólica.

GUILLÉN FLORES, Rosa Johana (2014), en su investigación titulada “IACOSO SEXUAL CALLEJERO Y SEXISMO AMBIVALENTE EN JÓVENES Y ADULTOS JÓVENES DE LIMA ”, llegó a las siguientes conclusiones:

Se comprueba, para la presente muestra, que las actitudes que los hombres demuestran hacia las mujeres tienen relación con las características de la sociedad contemporánea, cuyos miembros se encuentran interesados en mantener roles de género de dominancia de lo masculino, y serían precisamente los hombres aquellos más interesados en conservar esa supremacía. En el mismo sentido a lo señalado, tanto en hombres como en mujeres, se han encontrado asociaciones positivas y significativas entre los cuatro factores identificados (sexismo tradicional hostil, dominancia de género, estereotipos de complementariedad femenina y paternalismo protector) y las actitudes sexistas sobre el acoso sexual callejero, siendo que en los hombres se presentan las asociaciones más fuertes.

CARMONA GARCÍA, Claudia (2014), en su investigación titulada “TRABAJO FEMENINO Y VIOLENCIA LABORAL. ESTUDIO DE CASO EN UNA TIENDA DE AUTOSERVICIO”, llegó a las siguientes conclusiones:

El objetivo de este trabajo fue corroborar o descubrir situaciones de violencia o tal vez indicios de acoso en todas sus manifestaciones hacia las mujeres dentro del ámbito del trabajo, especialmente en la sucursal Plaza Museo de la tienda de autoservicio Chedraui de Xalapa, Veracruz. De entrada, el tema es uno de los grandes pendientes en el mundo laboral y que por su situación y composición actual adquiere mayor relevancia. En primera instancia, el progresivo aumento de la composición femenina del mercado de trabajo ha llevado a muchos autores a afirmar su “feminización”.

BENITES MORÓN, Rosario. (2010), en su investigación titulada “El acoso sexual en el trabajo” llegó a las siguientes conclusiones:

El acoso sexual se identifica como un problema que afecta tanto a los trabajadores como a los empresarios. Téngase en cuenta que estos últimos deben soportar los gastos derivados de la baja productividad y la falta de motivación de los trabajadores afectados (nerviosismo, estrés...) y el eventual pago de indemnizaciones. **Se constata el desequilibrio de fuerzas en el mercado de trabajo como uno de los principales factores que determinan la existencia de acoso sexual; “la división del trabajo” en relación al sexo es inherente al acoso sexual.** El acoso sexual

debe ser considerado como un riesgo laboral. A estos efectos se considera oportuno establecer una política preventiva que, además ejerza un efecto coercitivo

BOSCH FIOL, Esperanza (2009), en su investigación titulada “El acoso sexual en el ámbito universitario. Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención. ”, llegó a las siguientes conclusiones:

Los temas de violencia laboral o mobbing, hostigamiento y acoso sexual son medulares para comprender e identificar el impacto que tiene en la dinámica laboral, en la productividad y en las secuelas de salud de quienes la viven, generalmente las mujeres; así como reconocer que se laceran derechos fundamentales. Si bien se han abordado en ese sentido, la violencia laboral o mobbing tiene un escenario identificado y definido, en los distintos ámbitos laborales. La atención a los temas implica voluntad y claridad para intervenir oportunamente en situaciones que rebasan un conflicto laboral, identificadas por quienes son testigos y otros que tienen la autoridad y el poder de frenarlo laboralmente.

VELÁSQUEZ CHACÓN, Mary Luz . (2005), en su investigación titulada “Proyecto de creación de la ley contra el acoso y hostigamiento sexual ” llegó a las siguientes conclusiones:

Algunas sociedades han reconocido gradualmente los justos reclamos de igualdad jurídica y política de la mujer, haciendo conciencia que es evidente que existe discriminación contra la mujer que trabaja fuera del hogar y que las prácticas discriminatorias toman las más sutiles y engañosas apariencias. Las diferencias culturales no justifican que se lesione la dignidad del ser humano por razón de sexo, principio básico universal, y a través de la historia se ha atestiguado las graves injusticias que se han cometido en contra de la mujer desde el punto de vista sexual. Actualmente, la tipificación de la figura del acoso y hostigamiento sexual ha sido materia de interés, en su mayoría por el sector femenino de la sociedad, pero la falta de interés y voluntad de las autoridades es el factor que han limitado dicha labor.

2.1.2. DEFINICIONES CONCEPTUALES.

2.1.2.1. El Hostigamiento sexual

La definición del hostigamiento sexual no es nada fácil, debido a las distintas formas en las que se manifiesta. En estos casos, uno siempre corre el riesgo de definir el fenómeno que analiza a partir de la descripción de sus formas o tipos. Por ello, la intención de este capítulo radica en definir el acoso sexual como tal e identificar y analizar los elementos, manifestaciones, factores y tipos que lo caracterizan.

En opinión de Begoña Pernas, **“el debate feminista sobre el acoso sexual ha girado fundamentalmente en torno a si se refiere sólo a conductas de clara índole sexual o si, por el contrario, incluye toda conducta de intromisión masculina en la vida de las mujeres”.**

María del Mar Serna Calvo: para quien el acoso sexual se define en tres componentes, que son: (i) se trata de un comportamiento de carácter o connotación sexual, (ii) no es deseado por la persona a la que va dirigido y (iii) incide negativamente en la situación laboral de la víctima.

María José Lubertino: sostiene que el hostigamiento sexual fortalece el estereotipo y desequilibrio cultural del hombre productor, dominante y de la mujer reproductora sumisa, reduciendo a la mujer a objeto sexual y negándole el derecho de actuar en espacios considerados masculinos.

José Balta Varillas: como toda conducta o comportamiento de carácter sexual que no es bienvenido por la persona a la que se dirige y que tiene por propósito o efecto perturbar negativamente sus términos y condiciones de empleo.

VIVO, Martínez: lo define de la siguiente manera "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, siempre de naturaleza sexual; e) Que el autor sabe o debería saber que es ofensiva y humillante para el afectado; f) Que, en principio, comporta una discriminación en razón del sexo-, g) Que debe ser efectuado por el

propio empleador o sus dependientes jerárquicos; ...k) Que el acoso sexual es un concepto subjetivo, ya que cada afectado debe saber qué actitudes lo afectan o no".

GONZÁLEZ ASCENSIO, Gerardo: define como una conducta impuesta, no deseada, de requerimientos sexuales, en el contexto de una relación desigual de poder, este último derivado de la posibilidad de dar beneficios e imponer privaciones".

CASTILLO, A: constituye una de las formas más comunes de violencia contra la mujer, y se da especialmente en los centros de trabajo, de estudio, y de atención profesional (médica, psicológica, odontológica, otros); aunque, reconoce que puede afectar tanto a hombres como a mujeres, pero señala que de hecho es más extendida contra las mujeres, como expresión de los mecanismos de poder que sobre ellas ejercen tradicionalmente los hombres desde la instauración del sistema patriarcal, que crea la inequidad del género.

2.1.2.2.- El Acoso Sexual desde Diversos Planos:

- **En el plano del desarrollo de habilidades y capacidades:** desincentiva el trabajo y la educación, reduce la productividad.
- **En el plano aspecto económico:** incrementa el gasto estatal en la tramitación de quejas administrativas y/o judiciales y aumenta los reclamos por compensaciones o indemnizaciones.
- **En el plano de la salud:** la salud mental de la persona hostigada es la más afectada porque produce severos cuadros o síndromes de ansiedad, estrés, depresión, fobias, trastornos del sueño, problemas gastrointestinales y otras expresiones de somatización del malestar emocional. La autoestima de las personas hostigadas es menoscaba produciendo menos conductas asertivas y complejizando sus relaciones cotidianas.
- **En el plano de los derechos humanos:** todo hostigamiento sexual es un acto de discriminación en el que el hostigador no ve a la otra persona como "igual" y se atribuye la facultad de tratarla de manera diferente y abusiva, agravando la inequidad social existente entre hombres y mujeres y privando del pleno goce y ejercicio de los derechos fundamentales a las víctimas.

2.1.2.3.- Sujetos del Hostigamiento Sexual.

a) El hostigador: es “toda persona que dirige a otra comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual”.

b) El hostigado: es “toda persona que sufrió el hostigamiento de otra”.

2.1.2.4.- Elementos que constituyen el hostigamiento sexual

Según la normatividad vigente debe presentarse alguno de estos elementos para que configuren el hostigamiento sexual o acoso sexual, para lo cual detallamos a continuación:

2.1.2.4.1.- 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:

Lo cual se aborda con la siguiente declaración “La única razón por la que soporte tanto tiempo es porque realmente quería avanzar. Tú soportas mucho a fin de tratar de ser una del grupo. Me siento muy culpable por haber soportado tanto”, en ese sentido la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte del jefe o trabajadores va a generar una presión de la cual tomará una decisión por ende surtirá efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, capacitaciones o la renovación de su contrato, aumento de salario o cualquier otra decisión relativa al empleo.

La práctica ha demostrado ampliamente que un gran número de víctimas de acoso sexual no se encuentran en aptitud real de rechazar la conducta sexual, sea por miedo a perder sus trabajos, por evitar una confrontación o simplemente por vergüenza. Esta reacción o falta de la misma se presenta muy especialmente en los casos en los que la conducta sexual proviene de un superior jerárquico.

2.1.2.4.2.-El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral:

El hecho de defender la honra y la dignidad, teniendo como respuesta frente al hostigador, un rechazo o la no bienvenida categórico a todo acto que perjudique o altere el estado de ánimo del hostigado/a va a generar negativamente su empleo.

Naturalmente, tiene que **tratarse de una afectación con alguna significación**. Los efectos intrascendentes como por ejemplo un simple cambio en la denominación del puesto de trabajo que no viene acompañada de una alteración en las funciones o de una disminución de categoría y/o de remuneración, no llegan a constituir una afectación al empleo con alguna significación.

No puede dejar de reconocerse, asimismo, que la afectación al empleo está directamente relacionada con la gravedad y severidad de la conducta de carácter sexual. En este sentido, la Equal Employment Opportunity Commission de los Estados Unidos de América, citando diversas decisiones judiciales, ha señalado que "(...) las leyes anti-discriminación no son un "código general de urbanidad". Así la ley federal no prohíbe el simple bromeo, los comentarios bruscos, o los incidentes aislados que no son. "extremadamente serios".

La afectación del empleo, sin embargo, se evalúa de diferente manera según la modalidad de acoso sexual de la que se trate: el acoso sexual quid pro quo o por chantaje y el acoso sexual por ambiente hostil de trabajo.

En ese sentido se entiende que cualquier afectación al empleo de la víctima del acoso sexual será suficiente para que el mismo se configure, requiriéndose naturalmente que la misma sea relevante. Eso sí, la afectación concreta y tangible inevitablemente tiene que producirse, siendo en consecuencia indispensable que la víctima del hostigamiento demuestre que alguna oportunidad de empleo se ha visto afectada a causa de su actitud frente a la conducta de carácter sexual.

2.1.2.4.3.- La conducta del hostigador, se ha 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.

Primero hay que diferenciar entre una conducta explícita o implícita, la primera significa que es un acto evidente o palpable es decir no necesita suponer dicho acto y la segunda significa una conducta que se sobrentiende o se supone, ambos pueden ser realizados por el hostigador/a trayendo como resultado la reducción de su productividad y el desinterés por el reto en el trabajo, dada la pérdida del valor intrínseco o personal del mismo la cual constituye una de las consecuencias que se desarrollan en el ámbito psicológico del hostigado/a.

2.1.2.5.- Manifestaciones del hostigamiento sexual en el ámbito laboral

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

2.1.2.5.1.- 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.

El ofrecimiento que realiza el hostigador/a a la víctima de un trato que va a beneficiar rotundamente su relación laboral o sus condiciones laborales la cual permite crear una estabilidad o permanencia en el trabajo todo ello a cambio de acceder sexualmente es decir se condiciona el otorgamiento o mantenimiento de ciertos beneficios laborales. En ese sentido para el laboralista Jorge Toyama agrega que los casos más sensibles son aquellos en los que la inestabilidad de la trabajadora (o trabajador) es muy alta, como es el caso de los practicantes, el personal con contrato a plazo fijo y los contratados a través de CAS.

2.1.2.5.2.- Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.

A que nos referimos a una conducta no deseada, en primer lugar tanto la Ley como el Reglamento han preferido utilizar la expresión equivalente "no deseada", se puede apreciar claramente que el legislador peruano ha querido utilizar la expresión "no deseado" como concepto equivalente de lo que no es bienvenido por la persona a la que se dirige la conducta de carácter sexual, siguiendo de esa manera la práctica internacional más común. En segundo lugar, consideramos que la Ley adopta el criterio mayoritariamente aceptado, en el sentido de que lo que verdaderamente determina la naturaleza acosadora de una conducta, es el hecho de que la misma no sea bienvenida por la persona a la que se dirige, dicho de otro modo, esa conducta no debe ser deseada por quien la recibe.

Sin duda, se trata de un tema difícil y complejo, toda vez que "desde que la atracción sexual es un elemento de intercambio social entre trabajadores de distinto sexo, frecuentemente es difícil discernir la distinción entre los avances sexuales que no son provocados y bienvenidos, aquellos que no son provocados pero sin embargo son bienvenidos y aquellos que no son ni invitados ni bienvenidos. Y debido a esta dificultad, el tema de si es bienvenido frecuentemente aparece al centro de las disputas en materia de acoso sexual.

Como regla general, puede sostenerse que “la conducta no es bienvenida cuando no ha sido solicitada, cuando la víctima no ha hecho nada para incitarla y cuando la víctima considera la conducta como indeseable u ofensiva. Esto no supone que la conducta deba ser en sí misma ofensiva; de hecho, la conducta, como se ha visto anteriormente, puede o no ser ofensiva.

Ciertamente, el hecho de que la conducta sea o no bienvenida es, al final de cuentas, un asunto de prueba; y, en muchos casos, de una prueba sumamente difícil y complicada para la víctima del acoso, especialmente cuando ella –la víctima– tuvo una relación sentimental previa con el acosador. Las Cortes tendrán que analizar la totalidad de las circunstancias que rodearon los hechos, y muy especialmente la actitud de la víctima –antes, durante y después de los hechos–, para finalmente determinar si la conducta de carácter sexual fue o no bienvenida.

En este escenario, resulta imprescindible hacer una apreciación evidente: la conducta de naturaleza sexual bienvenida por la persona a la que se dirige no constituye acoso sexual. Queda descartada, entonces, la posibilidad de que un romance mutuamente querido y deseado por dos personas es un centro de trabajo, pueda ser considerado como acoso sexual. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, la atención sexual deviene en acoso sexual sólo cuando no es bienvenida. En idéntico sentido, el Tribunal Constitucional Español ha señalado en su sentencia N° 224/1999 de 13 de diciembre de 1999 –las más importantes de todas las sentencias en esta materia de España– que “(...) lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que aquél es unilateral es indeseado, y el otro, voluntario y recíproco, correspondiendo a cada individuo la libre opción de aceptarlo o rechazarlo”.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Una segunda cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable. Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien. Es esto lo que imposibilita

el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

2.1.2.5.3.- 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.

No es fácil definir de manera general y abstracta qué es una conducta de carácter sexual. Frente a tal dificultad, los autores en esta materia, así como ciertas legislaciones, han optado por describir los tipos de comportamientos que constituyen conductas de naturaleza sexual.

Según **RUBENSTEIN**, para quien las conductas de carácter sexual pueden caer en alguna de las siguientes categorías:

- La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir avances sexuales no bienvenidos, proposiciones o presión para tener actividad sexual; sugerencias continuadas para una actividad social fuera del centro de trabajo luego de que se ha dejado claro que tales sugerencias no son bienvenidas; coqueteos ofensivos; comentarios sugerentes, insinuaciones o comentarios lascivos; este comportamiento define al rol de las mujeres como objetos sexuales más que como colegas de trabajo.”
- La conducta no verbal de naturaleza sexual se refiere a la exhibición de fotografías, objetos o materiales escritos pornográficos o sexualmente sugestivos; miradas, silbidos o gestos sexualmente sugestivos. Estos comportamientos pueden hacer que las mujeres se sientan incómodas o

amenazadas y minan la posición de la mujer que busca lidiar con sus compañeros trabajadores con dignidad profesional”.

Las señaladas son las conductas que típicamente tienen un carácter sexual para la doctrina mayoritaria. Debe señalarse, sin embargo, que no es extraño encontrarse con conceptos aún más amplios de lo que es una conducta de naturaleza sexual. En efecto, para muchos las conductas de carácter sexual no se limitan a aquellas con un componente de deseo sexual y/o de erotismo, como los descritos recientemente. Para estas personas, el concepto de “conducta de carácter sexual” es bastante más amplio, comprendiendo asimismo a un vasto conjunto de comportamientos y conductas que no se habrían producido “de no ser por” el sexo de la víctima.

Así, para quienes adoptan estas definiciones más amplias, las conductas de naturaleza sexual comprenderían también a un conjunto de actitudes que “denigra o ridiculiza o es intimidatorio o físicamente abusiva hacia un trabajador debido a su sexo, tales como los insultos despectivos o degradantes o los insultos que están relacionados con el género y los comentarios ofensivos acerca de la apariencia o vestido.

En ese sentido la Ley como el Reglamento omiten toda referencia a las conductas agrupadas bajo el concepto de “violencia de género” es decir estas conductas son más conocidas en nuestro medio como una expresión de la denominada “violencia de género”. De acuerdo con RUTTER, “un importante tipo de acoso (...) no es para nada sexual. Denominado acoso de género, es un comportamiento aborrecible, molesto, agresivo y denigrante expresado hacia alguien sobre la base del género de esa persona. Es más parecido al racismo y a otros fanatismos que a un sentido equivocado de ubicar las fronteras sexuales.

Pero para Kenneth COOPER, por ejemplo, incluye a estas conductas o comportamientos en una interesantísima y poco usual clasificación de seis categorías:

(i) La “apreciación estética”. Este comportamiento hace referencia a comentarios explícitos y no agresivos acerca de las características físicas o sexuales de una persona.

(II) La “hostilización verbal directa”, que incluye las bromas sexuales acerca del trabajador y el tipo de mirada que puede hacer sentir a una persona que la “están desvistiendo”.

(III) El “tocamiento social”, que alude a los tocamientos sensuales (el gerente que pasa la mano de arriba abajo por la espalda de la trabajadora). El “tocamiento social” es distinto del –y no incluye al– “tocamiento amical”, acerca del cual COOPER no proporciona ningún ejemplo. No obstante, el contexto en el que se hace referencia a este concepto permite imaginar que puede tratarse de un roce en el brazo de una persona mientras se conversa.

(IV) La “hostilización de juego” que, a diferencia del “tocamiento social”, incluye contacto físico que no es inocente en su naturaleza ni en el lugar en el que ocurre, aunque su falta de propiedad todavía permanece oculta. Por ejemplo, el gerente que mira la blusa de su secretaria y, en lugar de mencionarle que está abierta, se la abotona.

(V) El “abuso sexual”, que está usualmente limitado a aquellos comportamientos en los que el trabajador se ve forzado a tener contacto físico.

(VI) La “amenaza máxima”, que se refiere a las amenazas coercitivas de un superior para obtener favores sexuales

2.1.2.5.4.- .- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

Es comúnmente vista como contacto físico que va desde el tocamiento innecesario, dar palmadas o pellizcos o frotarse contra el cuerpo de otro trabajador la cual genera en muchas ocasiones tentativas de violación y la coacción o imposición para tener relaciones sexuales.

A continuación dos casos concretos:

“A los minutos me llama a su despacho y me dice para leer un documento. Me agarra por la cintura para sentarme encima de él. En eso suena el teléfono y empieza a meterse mis manos en la boca y las mordisqueaba”.

“...en el mes de mayo...hicimos la misma secuencia de orar por los alimentos, es en ese momento en que me coge de las manos, y me dice vamos a orar por los alimentos, terminé de orar y no me soltó las manos, me cogió y comenzó a frotarme las manos”

2.1.2.5.5.- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

En este tipo de manifestación al darse el rechazo se genera un trato inadecuado y anormal en el desarrollo de las actividades cotidianas del centro de trabajo, la cual se exterioriza mediante llamadas de atención sin causa justificada, insultos despectivos o degradantes o los insultos que están relacionados con el género o comentarios ofensivos acerca de la apariencia o vestido; tal como se indica en el siguiente caso: ***Charles Hard dijo a Teresa Harris en diversas ocasiones, en presencia de otros empleados, “tu eres mujer, que sabes” y “necesitamos un hombre como Gerente”; cuando menos en una oportunidad le dijo que era una “mujer estúpida” asimismo cuando estaba cerrando un negocio con uno de los clientes de Forklift, Hardy le preguntó, nuevamente delante de otros trabajadores, “que has hecho, le has prometido a ese pata... algo de sexo el sábado por la noche?”.***

Por otro lado también es considerado como trato ofensivo u hostil el hecho de aislar socialmente al trabajador, apartamiento del trabajador de sus funciones de mayor responsabilidad, asignándole funciones inferiores que no corresponden a su cargo, criticar y minusvalorar el trabajo de la víctima ante otros compañeros.

2.1.2.6.- Tipos o modos del hostigamiento sexual

La Corte Suprema, siguiendo al venezolano Carballo Mena, quien señala que el acoso sexual es susceptible de reconocerse en un doble plano, señala que existen dos clases de hostigamiento sexual.

a) El hostigamiento sexual en un núcleo esencial

El núcleo esencial que estaría compuesto por aquellas conductas que configuran un chantaje sexual o acoso sexual bajo la modalidad *quid pro quo*, donde, prevalido de su posición o status, en esferas o ámbitos jerarquizados –como es la empresa– el transgresor pretende obtener favores sexuales de quien –razonablemente– puede temer retaliaciones de cualquier especie, que afectan su ingreso, estabilidad o desarrollo en la unidad productiva, en el supuesto que resistiere las pretensiones que son dirigidas. Como se observa, el sujeto activo del acoso sexual *quid pro quo* deberá –siempre– ostentar poderes de dirección o dominio sobre la víctima que permitan presumir, razonablemente, la eficacia de la coacción ejercida explícita o implícitamente.

En esta clase de hostigamiento, el hostigador se aprovecha de una posición de autoridad u otra situación ventajosa para realizar los actos de hostigamiento sexual. Y en esa línea la Ley N° 2794 en su artículo 4º, modificado por el artículo 1º de la Ley N° 29430, señala que: “El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada por 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”

b) El hostigamiento en contenidos secundarios o periféricos

Consisten en un cúmulo de conductas –de carácter sexual– idóneas para configurar un medio ambiente de trabajo que pudiere resultar hostil o humillante a la víctima (acoso sexual ambiental o entorno de trabajo hostil por motivos sexuales). De este modo, el sujeto activo del acoso sexual –el acosador–, al lado del empleador y sus representantes, suele ser un compañero de trabajo en condiciones jerárquicas idénticas o, incluso inferiores a la víctima–, o un cliente. Así, lo relativo al entorno de trabajo hostil por motivos sexuales se vincula estrechamente a la responsabilidad que recae en el empleador como director y organizador del proceso productivo; comprometiéndola siempre que este las tolere o, por lo menos, cuando debiendo conocerlas no despliegue sus poderes de dirección para erradicarlas y, eventualmente, prevenirlas.

En el caso del hostigamiento sexual ambiental, el hostigador es representado por personas que no tienen un rango superior al hostigado, pero que ocasionan un perjuicio en el ambiente de trabajo, dado que se genera un entorno de intimidación y hostilidad. Al respecto la Ley N° 2794 en su artículo 4º, modificado por el artículo 1º de la Ley N° 29430, señala que: “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”.

2.1.2.7.-Formas de hostigamiento

A) Comportamiento físico de naturaleza sexual.- Equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, pellizcos o roces en

el cuerpo de otro empleado, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

B) Conducta verbal de naturaleza sexual.- Puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Dicho comportamiento refleja que se asigna a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.

C) Comportamiento no verbal de naturaleza sexual.- Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o a gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.

D) Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo.- El acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el acosado.

2.1.2.8.- Otros tipos de hostigamiento laboral o mobbing

Etimológicamente, el término *mobbing* deriva del vocablo inglés *mob*, que significa, entre otras acepciones, acosar, asediar o atacaren grupo¹, y del latín *mobilevulgus*, que se traduce como “multitud, turba, muchedumbre.

Es una conducta abusiva consciente y predeterminada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora. También se denomina acoso psicológico o psico-terror laboral.

Según RUBINSTEIN, el acoso sexual consiste en una conducta verbal o física, cuyo autor sabe o debería saber que ésta es ofensiva para la víctima, es decir que la

conducta antes mencionada la cual es de naturaleza sexual debe ser indeseada y en contra de la voluntad de la víctima, ya que se manifiesta a través de tocamientos, roces, frotamientos o pellizcos contra el cuerpo de un empleado(a) esto para forzar o ejercer coerción, con el fin de obtener un intercambio sexual.

2.1.2.8.1- Clasificación de mobbing

El hostigamiento laboral es un fenómeno del que nadie puede estar a salvo. Puede aparecer en cualquier nivel jerárquico y afectar tanto a hombres como mujeres. La mayoría de los autores coinciden en diferenciar tres tipos de mobbing:

a. Mobbing ascendente.

Este tipo de mobbing es el que ejercen uno o varios subordinados sobre aquella persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización. Normalmente suele producirse cuando alguien exterior a la empresa se incorpora a ella con un rango laboral superior. Sus métodos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección y suele suceder porque un trabajador quería obtener ese puesto y no lo ha conseguido.

También puede darse otra modalidad en la que el trabajador es ascendido a un puesto de responsabilidad, en virtud del cual, se le otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros. La situación se complica si no se ha consultado, previamente, el ascenso al resto de trabajadores y, éstos, no se muestran de acuerdo con la elección, o si el nuevo responsable no marca unos objetivos claros dentro del departamento generando intromisiones en las funciones de alguno o algunos de sus componentes.

Se puede desencadenar este fenómeno hacia aquellos jefes que se muestran arrogantes en el trato y muestran comportamientos autoritarios hacia sus inferiores.

b. Mobbing horizontal.

En este tipo de mobbing un grupo de trabajadores se constituye como un individuo y actúa como un bloque con el fin de conseguir un único objetivo. En este supuesto un trabajador/a se ve acosado/a por un compañero con el mismo nivel jerárquico, aunque es posible que si bien no oficialmente, tenga una posición "de facto" superior.

El ataque se puede dar por problemas personales o bien, porque algunos de los miembros del grupo sencillamente no acepta las pautas de funcionamiento tácitamente o expresamente aceptadas por el resto.

Otra circunstancia que da lugar a este comportamiento es la existencia de personas físicas o psíquicamente débiles o distintas, y estas diferencias son explotadas por los demás simplemente para mitigar el aburrimiento.

c. Mobbing Descendente.

Suele ser la situación más habitual. La persona que ejerce el poder lo hace a través de desprecios, falsas acusaciones e incluso insultos que pretende minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para destacar frente a sus subordinados, para mantener su posición en la jerarquía laboral o simplemente se trata de una estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse de una persona forzando el abandono "voluntario" de una persona determinada sin proceder a su despido legal, ya que sin motivo acarrearía un coste económico para la empresa. (GARCIA, 2013).

2.1.2.8.2.- Sujetos del mobbing

Se dan la presencia de los siguientes:

A) SUJETO ACTIVO.- En el acoso sexual tradicional, el sujeto activo, promotor, es en un principio el propio empleador. También puede 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.

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 responsabilidad alegando ignorancia o desconocimiento de las circunstancias.

B) SUJETO PASIVO.- El sujeto pasivo de acoso moral laboral es la persona o grupo de personas sobre las cuales recaen los actos voluntarios, sistemáticos y reiterados del acosador, afectando su desenvolvimiento profesional.

En cualquiera de los dos tipos de acoso sexual, es un empleado dependiente. Éste 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, pero dada la situación de discriminación a las mujeres en el mercado laboral, las mujeres se convierten en las principales víctimas de acoso sexual.

2.1.2.8.3.- Niveles de hostigamiento del mobbing

Partiendo del grado de consideración de situaciones de acoso sexual por parte de las mujeres trabajadoras y teniendo en cuenta que dicha percepción depende de la sensibilidad y percepción de cada mujer ante la ocurrencia de dichas situaciones, se han considerado tres niveles:

A) Acoso leve. Se corresponde con situaciones circunscritas a expresiones verbales públicas vejatorias para la mujer (chistes de contenido sexual sobre la mujer, piropos/comentarios sexuales sobre las trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y hacer gestos y miradas insinuantes).

B) Acoso grave. Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa hacia la mujer con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, hacer insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones y presionar después de la ruptura sentimental con un compañero).

C) Acoso muy grave. Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y el asalto sexual.

2.1.9.- Antecedentes Del Hostigamiento Sexual En Nuestra Legislacion Nacional

La falta de una Ley, dio origen al proyecto de Ley N° 2842/96-CR que se presentó conjuntamente con la doctora Beatriz Merino Lucero y el doctor Antero Flores Araoz Esparza, que abordó el tema de hostigamiento sexual en el empleo, y fue materia de análisis por las comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de la Mujer, Desarrollo

Humano y Deporte donde se aprobó por unanimidad. Además a profundización del tema llevó adelante conferencias y seminarios, así como audiencias públicas, que permitió recoger valiosa información.

Hasta fines del año 2002, la regulación sobre hostigamiento sexual, estaba referida exclusivamente al ámbito laboral. En primer lugar, el artículo 30 incisos g) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR, equipara el hostigamiento sexual a una forma de despido arbitrario, como un acto de hostilización equivalente al despido, de manera absolutamente idéntica a lo establecido en la derogada Ley N°. 24514. Es decir, considera al hostigamiento sexual como un acto de hostilidad y no como una discriminación por razón de sexo en el trabajo. Además, tomando en consideración una interpretación literal de la norma, sólo podría imputársele el hostigamiento sexual al empleador., contemplado para este caso que el trabajador previamente emplace al empleador antes de acudir al Poder Judicial. En segundo lugar; el artículo 35 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece la opción del afectado de acudir al Poder Judicial para que: a) cese la hostilidad y la aplicación de una multa o b) dar por terminado el contrato de trabajo demandado el pago de una indemnización especial equivalente al despido arbitrario. Y, en tercer lugar; el artículo 4 inciso 2 de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, establece la competencia del Juez de Trabajo para conocer las demandas sobre actos de hostilidad, entre los que se incluye el hostigamiento sexual.

El día 27 de febrero del 2003 fue publicada la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, la cual tiene por finalidad otorgar un margen de protección a los trabajadores que puedan ser hostilizados a través del hostigamiento sexual que luego fueron modificada por la Ley N° 29430 publicada el 8 de noviembre de 2009.

Hasta el momento hay un proyecto de ley que ha sido aprobado por el Pleno del Congreso, el 22 de setiembre de 2013 que había sido presentado el 07 de julio de 2013 cuyo objeto de ley es incorporar el artículo 75°-A con la finalidad de tipificar en nuestra legislación punitiva el delito del acoso sexual infantil mediante nuevas tecnologías de información y tele comunicaciones.

2.1.9.1.- El hostigamiento en los centros de trabajo publico y/o privados.

En efecto, la citada Ley N° 27942 tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.

Es así que la referida norma será aplicable en los centros de trabajo públicos y privados sin importar el régimen laboral de los trabajadores; en las instituciones educativas sean públicas o privadas; en las instituciones policiales y militares, Así como a las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el Derecho Laboral, tales como la prestación de servicios, la formación de aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), los programas de capacitación para el trabajo, el acceso a centro de educación superior, y otras modalidades similares.

Para ello, la norma define al hostigamiento sexual típico o chantaje sexual como la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de su posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan esa conducta por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales.

Asimismo, se establece que la configuración del hostigamiento sexual se constituirá por el sometimiento a los actos de hostigamiento como condición para que la víctima acceda, mantenga o modifique su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de cualquier otra índole. De igual modo, se configurará si el rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que conlleven a afectar a la víctima en cuanto a las situaciones referidas.

En tal sentido, se establece que el hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

- 1. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.***
- 2. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.***
- 3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables u ofensivos para la víctima.***

4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos, u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.

5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas referidas.

Ahora bien, en cuanto a las sanciones por hostigamiento sexual, se dispone que si el hostigado es un trabajador sujeto al régimen laboral privado podrá optar por el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización dando por concluida la relación laboral conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 (D.S. N° 003-97-TR), en dicho supuesto no será exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalada en el artículo 30 de la referida norma.

Si los hostigadores son funcionarios o servidores públicos sujetos al régimen laboral público, serán sancionados según la gravedad conforme al artículo 28 inciso i) del D. Leg. N° 276. Sin perjuicio de la sanción administrativa, el hostigado tendrá derecho de acudir a la vía civil para exigir el pago de la indemnización correspondiente.

Los actos de hostigamiento sexual cometidos por directores y profesores de centros educativos, profesores universitarios, por personal de la Policía Nacional y de las Fuerzas Armadas, serán sancionados conforme lo establece su legislación especial. Por último, si el hostigamiento sexual, se presenta en una relación no regulada por el Derecho Laboral, la víctima tendrá derecho al pago de una indemnización por el daño sufrido, la cual se tramitará en la vía civil mediante el proceso sumarísimo. (GACETA JURIDICA, 2003)

2.1.10.- la ley n° 29430 modificatoria de la ley n° 27942

El año 2003 se promulgó la Ley N° 27942, “Ley de Prevención y sanción del hostigamiento sexual”, la cual ha sido recientemente modificada por la Ley N° 29430, publicada el mes de noviembre del año 2009, con la finalidad de complementar y prevenir el hostigamiento sexual de aquellas personas que se encuentren en una relación laboral de dependencia.

El hostigamiento sexual en la Ley N° 27942 fue inicialmente regulado bajo la forma de chantaje sexual u hostigamiento sexual típico, el cual contiene como un elemento central la existencia de jerarquía, de dependencia o de superioridad entre el agresor y su víctima. Tales casos se presentan, por ejemplo, en las relaciones entre el jefe y su subordinada o entre el profesor y su alumna.

Entre los cambios más resaltantes contenidos en el artículo 1º de la norma en comentario se encuentran las siguientes modificaciones de los artículos 1º, 4º, 5º, 6º, 7º y 8º de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, con los siguientes textos:

- En el artículo 1º, sobre el objeto de ley, la norma original consideraba hostigamiento sexual sólo el producido dentro de las relaciones de autoridad o dependencia, con lo cual adquiría un carácter restringido. El texto contenido en la Ley modificatoria N° 29430 ha salvado tal deficiencia considerando que también constituye hostigamiento sexual el producido por personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función nivel remunerativo o análogo; es decir, no se trata tan sólo de censurar el hostigamiento superior hacia el inferior, sino que también se considera inclusive el realizado entre personas del mismo nivel.
- En el artículo 4º, el concepto de hostigamiento, disgregando el mismo en dos tipos el hostigamiento Sexual o típico o chantaje sexual y el hostigamiento sexual ambiental.

Inicialmente, en el numeral 4.1 de la norma modificatoria ***“se considera hostigamiento sexual típico, o chantaje sexual, a 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”.***

En esta primera parte de lo que constituye el hostigamiento sexual se ha introducido la modalidad del ***“sexismo”***, es decir, se dirige más al contenido sexual que afrenta sobre todo el personal femenino; y de otro lado se ha mantenido como condición la ***“reiterancia”***, es decir, la repetición de la actitud o comportamiento incorrecto por parte del hostigador hacia la persona vejada, lo que implica que no basta la primera agresión verbal o física con contenido sexual para que se genere la afrenta. Será necesario reincidir en la misma falta para que esta pueda ser calificada y sancionada como hostigamiento sexual.

En el numeral 4.2 de la norma se ha introducido el tipo de ***“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”. La situación va más allá del hostigamiento dirigido por el superior hacia la persona subalterna, comprendiendo también que se origina entre las personas del mismo nivel. Aún más, lo que caracteriza este tipo de hostigamiento es que los agresores sin poder sobre la víctima, por lo que su acción se realiza a través de la generación de un ambiente hostil ofensivo o humillante para con sus víctimas.

- En el artículo 5° se enumeran las diversas situaciones que configuran el hostigamiento sexual, requiriéndose para ello que, por lo menos, se produzca alguna de las siguientes:

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

Evidentemente, las expresiones utilizadas no traducen necesariamente el verdadero contenido de la norma: lo que se quiere precisar es la situación en que se encuentra el trabajador frente al hostigamiento de que es objeto, sea para acceder a un puesto de trabajo, o bien para mantenerlo, e inclusive, para posibilitar un ascenso.

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

La modificación de este inciso es meramente gramatical ya que la norma anterior hacía referencia a los términos: “que se tomen decisiones que conlleven a afectar...”, mientras que la variante establece algo más concreto al manifestar “que se tomen decisiones que afectan a la víctima...”; para que se configure como elemento constitutivo, se requiere que se produzca el rechazo por parte de la víctima, de tal manera de que éste no se resiste ante el acoso, y, adicionalmente, que como consecuencia de tal situación, se produzca alguna de las afectaciones en perjuicio de la persona hostigada, tales como represalias, negaciones de permisos o licencias u otros beneficios que pudieran normalmente corresponderle.

c) “La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de la persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo”.

Este elemento constituye una innovación de la norma, exigiéndose para la configuración de la falta, que la actitud del hostigador, sea directa o bien secuencial, afecte el rendimiento de la persona agredida, creándose de esta manera un ambiente de intimidación hostil u ofensivo. Evidentemente, una de las dificultades que presentará la aplicación de la norma, será su probanza que deberá estar a cargo de la persona afectada. Este tipo de chantaje sexual se suele llevar a cabo de manera sutil y, cuando resulta más directo, no se busca precisamente la presencia de testigos. Inclusive, aun existiendo éstos, no será fácil que declaren la verdad aunque ello favorezca a la víctima.

- En el artículo 7º se refieren a la responsabilidad del empleador, Se señalan como obligaciones del empleador concernientes al tema de hostigamiento sexual, las siguientes:

a) Capacitación a los trabajadores sobre la normatividad referente al hostigamiento sexual en la empresa, la misma que debe versar no solo sobre la divulgación del contenido de la ley y sus consecuencias, sino también respecto a los procedimientos internos que la empresa debe implementar en cuanto a este tema y que posibilite el reclamo de los trabajadores afectados.

b) La ley N° 29430 ha eliminado el texto original del inciso b) del artículo de la obligación que tenía el empleador de **“reparar los perjuicios laborales ocasionados al hostigado...”**, manteniéndose, en cambio l parte referente a la adopción de medidas necesarias por parte de la empresa, a efectos de que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, incorporándose también la consideración de las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un ambiente hostil o de intimidación en el ambiente en donde se produzcan. El contenido de este inciso exigirá de parte a los empleados un cuidado especial para determinar una correcta implantación de este tipo de medidas.

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 Ley bajo comentario.

No se trata de eliminar responsabilidades del empleador ya que la situación creada por una actitud incorrecta de éste puede inclusive resulta afecta al pago indemnizatorio a que se refiere el art. 8° en su inciso 8.1.

- En el artículo 8° se refiere a las sanciones establecidas respecto al empleador. En el numeral 8.1 del art. 8° se mantiene la posibilidad del trabajador hostigado de optar entre accionar por el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, cuando el hostigador resulta ser el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista. Evidentemente para que el trabajador afectado pueda aplicar lo dispuesto, resultara imprescindible seguir los diversos pasos establecidos en el procedimiento determinado en el Reglamento.

El numeral 8.2 determina si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido, respetándose así el sentido de gradualidad de las sanciones que deben ser dimensionadas en base a la gravedad de la falta.

Asimismo, mediante el artículo 2° de la presente norma se dispone la incorporación de la Primera-A disposición final y complementaria a la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en 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 N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, Ley de productividad Y Competitividad Laboral, en los términos siguientes:

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:*

i) 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”.

En esta oportunidad se ha corregido una deficiencia importante del texto del art. 25° de la LPCL, al consignar expresamente al hostigamiento sexual como causal de falta grave que amerita el despido justificado del trabajador hostigador, aunque no debe dejarse de tener en cuenta la responsabilidad probatoria que asume el empleador que hace uso de esta posibilidad legal.

Finalmente, el artículo 3° modifica la décima disposición final y complementaria de la Ley N° 27942, la cual dispone que en caso se configure una falsa queja declarada por resolución firme, la persona a la que se le imputaban los hechos de la queja tiene expedito su derecho de interponer las acciones judiciales pertinentes y el supuesto hostigado está obligado a pagar la indemnización fijado por el respectivo juez.

2.1.2.8.10.1.- El Hostigamiento Sexual Ambiental en la ley N° 294301:

El acoso sexual en la modalidad de ambiente hostil de trabajo ha sido recientemente incluido con la Ley N° 29430 que modifica a la Ley N° 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” en su Art. 4; se produce cuando existen conductas y/o comportamientos de carácter sexual lo suficientemente severos o graves como para crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo, interfiriéndose así con el trabajo de una persona.

La diferencia que radica con el Hostigamiento Sexual Típico o Chantaje Sexual es que no exige que una relación de jerárquica o de superioridad entre el hostigador y su víctima, esto permite que la norma sobre hostigamiento sexual pueda aplicarse también en situaciones de igualdad e incluso si la víctima se encuentra en una jerarquía superior a la del hostigador, siempre y cuando se cree un clima de intimidación, humillación u hostilidad que afecta el ambiente de trabajo. En tal sentido, actualmente configuran hostigamiento sexual conductas que se presentan entre compañeros de trabajo.

Por otro lado lo usual es identificar el "ambiente de trabajo" con lo que ocurre al interior del centro de trabajo, no puede dejar de reconocerse que en ciertos casos excepcionales dicho concepto puede extenderse a lugares distintos del centro de trabajo. Mary-Kathlyn ZACHARY, por ejemplo, comenta el caso de una asistente de vuelo acosada fuera de la jornada de trabajo por un compañero de trabajo en un hotel

1 BALTA VARILLA, José. *Ob. Cit.*, pp. 41-50.

proporcionado por la aerolínea que empleaba a ambos, con ocasión de un vuelo internacional de New York a Roma en el que ambos participaron.

Se 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 trabajo. Citando la decisión de la Corte de Apelaciones del Décimo Primer Circuito expedida en el caso Henson v. City of Dundee, la Corte Suprema de los Estados Unidos de América señaló lo siguiente en el caso Meritor Savings Bank v. Vinson:

"El hostigamiento sexual que crea un ambiente de trabajo hostil u ofensivo para los miembros de un sexo es una barrera a la igualdad sexual en el centro de trabajo, así como lo es el acoso racial respecto de la igualdad racial. Con toda seguridad, el exigir a un hombre o a una mujer que soporten todo tipo de abusos sexuales a cambio del privilegio de permitírsele conservar su puesto de trabajo es tan denigrante y desconcertante como el más fuerte de los epítetos raciales".

A decir de **HUSBANDS**, el acoso sexual en la modalidad de ambiente hostil de trabajo **" trata de incitaciones sexuales importunas, de una solicitud sexual o de otras manifestaciones verbales, no verbales o físicas de índole sexual, con la finalidad o el efecto de coartar sin razón la actuación laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo ofensivo, hostil, de intimidación o de abuso. En este caso se habla de "acoso sexual por intimidación", que se diferencia del acoso sexual por chantaje en el sentido de que la parte demandante no tiene que haber sufrido una pérdida económica tangible, por haber sido despedida o por no haber obtenido un ascenso o un aumento de salario".**

Las conductas que pueden crear un ambiente hostil de trabajo 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 sexual, etc. 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. El Tribunal Constitucional Español se refiere en la ya mencionada sentencia Nº 224/1999 de esta manera a la gravedad o severidad de la conducta de carácter sexual.

"En resumen, pues, para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima

o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto".

Como fácilmente se podrá observar, este tipo de acoso sexual, a diferencia del anterior, plantea por lo menos dos temas de gran trascendencia y 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 inaceptable.

En relación con el primer tema, no puede dejar de señalarse que la compleja relación que existe entre la libertad de expresión y el acoso sexual en la modalidad de ambiente hostil de trabajo, sugiere cuestiones de gran trascendencia que inclusive han dado lugar a importantes debates. Se trata, sin duda, de un tema de creciente actualidad y preocupación, pues no son pocos los que temen que las normas en materia de acoso sexual en el modo de hostigamiento sexual ambiental de trabajo pierdan su fuerza y vigor sobre la base de una posible afectación a la libertad de expresión. Y también al revés, pues existen quienes expresan su preocupación debido a la posibilidad de que dichas normas se conviertan en medios de censura de expresiones protegidas a nivel constitucional.

Aquellos que se encuentran en este último grupo es decir, los que consideran que dichas normas podrían afectar la libertad de expresión, han utilizado el siguiente razonamiento: **1.** las normas legales no distinguen entre insultos, pornografía, bromas, arte y otras formas de expresión, pudiendo ser todas castigadas por igual en la medida en que sean suficientemente severas o graves como para crear un ambiente hostil de trabajo; **2.** la vaguedad de los términos "severas" y "graves", así como el hecho de que la ley es implementada por empleadores que claramente tienen un incentivo para suprimir expresiones más allá de lo estrictamente necesario, significa que en la práctica la ley podría estar restringiendo cualquier forma de expresión que un empleador pueda concluir que podría ser considerada por un Juez como lo suficientemente "severa o grave"; y, finalmente, **3.** debido a que un empleador puede ser responsable de crear un ambiente hostil de trabajo sobre la base de la suma de todas las expresiones creadas por sus trabajadores, los empleadores precavidos podrían prohibir cualquier tipo de expresión que pueda, de ser repetida por suficientes personas, ser lo suficientemente "severa o grave" como para crear un ambiente hostil de trabajo.

En relación con el segundo tema referido a la dificultad de distinguir entre la interacción social aceptable y el acoso sexual inaceptable, debe mencionarse que la delicada línea que existe entre esos dos escenarios ha sido trazada fundamentalmente a lo largo de dos criterios: la naturaleza esencialmente sexual de la conducta y la magnitud o gravedad de la misma.

Sobre la naturaleza esencialmente sexual de la conducta, cabe destacar que mientras más sexual sea la conducta, mayores probabilidades existirán de crear un ambiente hostil de trabajo. Así, los contactos físicos sensuales tendrán mayores probabilidades de dar lugar a un ambiente hostil de trabajo que una simple invitación a ir al cine, de la misma manera que el envío de fotografías pornográficas a través del correo electrónico tendrá mayores posibilidades de crear un ambiente hostil de trabajo que la utilización de un protector de pantalla con mujeres en pequeños trajes de baño".

El segundo criterio es la magnitud o gravedad de la conducta, que tiene que ser lo suficientemente grave o severa como para crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. En ese sentido ya no va hacer normal el uso de obscenidades, sugerencias aisladas para tener una cita o un único acercamiento físico de poca gravedad no llegan a alcanzar ese nivel. Pero con arreglo a qué criterios se determina si una conducta fue de la gravedad o severidad necesarias como para crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo? La pregunta ciertamente es de la mayor importancia, desde que lo que para una persona puede ser una conducta sexual grave, para otro puede ser simplemente una actitud perfectamente tolerable. Así, por ejemplo, algunas personas podrían verse afectadas con la exhibición de la carátula de una revista que contiene un desnudo artístico, mientras que para otros esa misma revista no tendría tal efecto.

A los efectos de valorar la magnitud o gravedad de la conducta, tradicionalmente se ha utilizado el criterio de la persona razonable y proporcional, de acuerdo con el cual se intenta apreciar si una persona razonable consideraría a una determinada conducta de la severidad y gravedad suficiente como para crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

Incuestionablemente, la primera y más importante decisión judicial en esta materia, que inclusive dio lugar a una película, fue expedida por la Corte de Apelaciones del Noveno Circuito de los Estados Unidos de América, en el caso *Ellison v. Brady*. En esta decisión judicial, los jueces Robert R. Beezer y Alex Kozinski señalaron lo siguiente:

"creemos que al evaluar la severidad del acoso sexual, deberíamos hacerlo desde la perspectiva de la víctima. Si sólo examináramos el tema desde la perspectiva de una persona razonable, correríamos el riesgo de reforzar el nivel de discriminación que prevalece actualmente. Los acosadores podrían continuar acosando simplemente debido a que una práctica discriminatoria en particular es común y corriente, en cuyo caso las víctimas del acoso sexual no tendrían posibilidad alguna de remediar la situación.

Consecuentemente, preferimos analizar el acoso desde la perspectiva de la víctima. Un entendimiento completo del punto de vista de la víctima requiere, entre otras cosas, un análisis de las diferentes perspectivas de hombres y mujeres. Conductas que los hombres pueden considerar legítimas, podrían ofender a muchas mujeres. En *Lipsett v. University of Puerto Rico*, el Primer Circuito sostuvo que "un supervisor hombre podría creer, por ejemplo, que es legítimo decirle a una subordinada mujer que tiene "una gran figura" o "bonitas piernas". La subordinada mujer, sin embargo, podría encontrar ofensivos tales comentarios". En otro caso, se sostuvo que "los hombres y las mujeres son vulnerables de distintas maneras y se ofenden por diferentes comportamientos". Finalmente, en un artículo publicado en la Revista Legal de la universidad de Yale, se señaló que los hombres tienden a ver algunas formas de acoso sexual como "interacción social no dañina, que es objetada sólo por mujeres hipersensitivas".

Nos damos cuenta que existe una amplia gama de puntos de vista incluso en el grupo de mujeres, pero también creemos que muchas mujeres comparten preocupaciones comunes que los hombres no necesariamente comparten. Por ejemplo, debido a que las mujeres son desproporcionadamente víctimas de violaciones y de asaltos sexuales, ellas tienen un incentivo mucho más fuerte para preocuparse por el comportamiento sexual. Las mujeres que son víctimas de formas sutiles de acoso sexual podrían comprensiblemente preocuparse acerca de si la conducta de un acosador es simplemente un preludio a un asalto sexual violento. Los hombres, que raramente son víctimas de asaltos sexuales, pueden ver la conducta sexual en el vacío sin una apreciación completa de los marcos sociales o la amenaza subyacente de violencia que una mujer sí percibiría.

Aun no existe consenso en relación con el estándar a ser utilizado para estos propósitos. La Corte Suprema de los Estados Unidos de América, habiendo tenido la oportunidad, decidió no optar por uno u otro estándar. Se ha sostenido inclusive que la propia Corte de Apelaciones del Noveno Circuito de los Estados Unidos de América,

modificó al poco tiempo su criterio. A su vez, diera la impresión que el Tribunal Constitucional Español habría optado por el criterio de la persona razonable, al mencionar en su sentencia Nº. 224/1999 que " constituye un elemento esencial que esa conducta sea lo suficientemente grave como para crear tal entorno negativo y lo sea, por otra parte, no sólo según la percepción subjetiva o la sensibilidad particular de quien lo padece, sino objetivamente considerada". Se trata, pues, de un tema aún abierto y ciertamente discutible, pues al final de cuentas la utilización del estándar de la mujer u hombre razonables supone que puede demandarse exitosamente un caso de acoso sexual pese a que el acosador no era consciente de la naturaleza acosadora de su conducta.

Por último, debe destacarse que se acepta mayoritariamente que la conducta sexual no bienvenida no necesita llegar a grados extremos –al punto de generar efectos psicológicos adversos en la víctima– para considerar que genera un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio u ofensivo. Como sostuvo la Corte suprema de los estados Unidos de América en el caso Harris v. Forklift Systems, Inc., la ley “ entra en juego antes de que la conducta acosadora genere un colapso nervioso” en la víctima. La Corte Suprema consideró que los jueces inferiores habían errado “ al basar su decisión en si la conducta había "afectado seriamente el bienestar psicológico de la demandante" o la había hecho "sufrir un daño", agregando que "tal análisis podría hacer que se focalice la atención innecesariamente en un daño psicológico concreto, un elemento que no exige el Título VII". La Corte continuó mencionando que si bien es cierto que el Título VII prohíbe la conducta que afecta seriamente el bienestar psicológico de una persona razonable, no es menos cierto que la Ley no se limita a ese tipo de conductas.

Consideramos que el criterio señalado anteriormente es más apropiado que el opuesto, es decir, que aquel que exige un daño en la salud mental de la víctima del acoso. Requerir de la existencia de un daño en la salud mental de una persona para protegerla frente a conductas de carácter sexual no bienvenidas, supone, en nuestra opinión, llegar al extremo de limitar excesivamente la protección al pequeño grupo de víctimas que llegan a un grado extremo de ansiedad, estrés, etc., desconociendo que estas no son las únicas personas que requieren protección adecuada frente tales conductas.

A modo de ejemplo podemos citar la sentencia Nº 00399/2000 de 30 de junio de 2000 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Baleares, que señaló lo siguiente:

"La reciente sentencia del **Tribunal Constitucional de 13 de diciembre de 1999 (RTC 224/99)**, establece como elementos constitutivos del acoso sexual, en primer lugar, la existencia de una conducta de tendencia libidinosa (actos, gestos, palabras), como pueden ser tocamientos ocasionales o comentarios verbales de tal naturaleza; en segundo lugar, que tal conducta no sea deseada por el destinatario o destinataria; y, finalmente, que sea lo suficientemente grave, por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de quien lo padece, generando así un entorno laboral hostil, incómodo, ofensivo y humillante para el trabajador.

la carta de despido distorsiona, en cierta forma, la conducta que se imputa como constitutiva de acoso sexual por los hechos que tuvieron lugar el 7 de abril de 1999, en la que el actor, aproximándose silenciosamente a una compañera de trabajo, le dio una palmada en las nalgas, conducta que siendo reprobable e injustificada, no puede ser tipificada como de acoso sexual y merecedora de una falta muy grave sancionable como despido procedente, ya que adolece de uno de los requisitos exigidos para ello por la expresada sentencia del T.C., como es la que las ofensas verbales, gestuales o físicas de tendencia libidinosa, además, de indeseado por la víctima, sean lo suficientemente graves por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de la trabajadora, generando un ambiente hostil e incómodo objetivamente considerado, lo que, por las circunstancias concurrentes, no se ha producido en el caso de autos".

Pero en la actualidad gracias a Ley N° 29430 que modifica en sus extremos a la ley 27942 "Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual", la cual indica en su artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Adiciónase el literal i) al artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, aprobado por el Decreto Supremo núm. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los términos siguientes:

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 relación². Son faltas graves:

i) 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 labores.

2.1.2.11. El acoso sexual en la legislación comparada

Las concepciones jurídicas existentes sobre el acoso sexual responden a la diversidad de tradiciones culturales y criterios de clasificación jurídica de los tipos de acoso sexual razón por la cual en algunos países se han promulgado leyes especiales para refrenar el hostigamiento sexual, mientras que en otros se ha optado por una legislación de carácter más general, es decir, más tratado en el ámbito laboral y muy pocos en el ámbito penal.

2.1.2.11.1.- Brasil

En 2001 el Congreso Nacional de Brasil modificó el Código Penal mediante la Ley 10.224 introduciendo el tipo de acoso sexual en su Art. 216-A, que impone una sanción a su autor de uno a dos años de prisión.

- **Art. 216-A.- Acoso Sexual.**

“Coaccionar a alguien con el objetivo de obtener una ventaja o favor sexual, aprovechándose el agente de su condición de superior jerárquico o influencia, inherentes al ejercicio de su empleo, cargo o función. Pena – privación de libertad, de 1 (uno) a 2 (dos) años”.

Analizando este artículo no especifica el medio por el cual se lleva a cabo por la coacción, si se realiza mediante violencia o grave amenaza, debiendo, sin embargo, realizar con la intención indudable de obtener favores sexuales (ventaja o favor). Los sujetos activo y pasivo del delito podrán ser el hombre o la mujer, actualmente en todas las sociedades ya no hay espacio para la diferenciación en el comportamiento entre los sexos, además de que el tipo contiene el pronombre indefinido “alguien.

2.1.2.11.2.-Colombia

La ley N°1257 de Diciembre 04 de 2008, creó el artículo 210°-A del Código Penal Colombiano, donde se tipificó el delito de acoso sexual

- **Artículo. 210-A. Acoso sexual.**

El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.

El acoso debe realizarse con intención obscena y la ausencia de consentimiento de la otra persona. Se puede acosar mediante acción física o verbal. La víctima del acoso puede ser una mujer o un hombre, la norma no hace ninguna distinción.

En un inicio la Ley N° 1010 de 2006 regula ampliamente todos los supuestos de acoso sexual, sus agravantes y el tratamiento sancionatorio correspondiente a nivel laboral.

La diferencia de estas leyes es que mientras en la Ley N° 1010 la finalidad es de infundir o lograr en el empleado miedo, intimidación, terror, angustia, terror, perjuicio laboral, desmotivación o inducir a la renuncia mientras que en la Ley N° 1257 el acoso sexual se exige una finalidad eminentemente sexual, además, el acoso laboral puede generarse desde un superior, un compañero, o un subalterno y el acoso sexual, como se dijo antes, sólo lo puede cometer un superior dentro de la relación de poder.

2.1.2.11.3.- Ecuador

La Ley 105 de 1998, posteriormente sustituida por la Ley 2 de 2005, enmendó el Código Penal introduciendo el tipo de acoso sexual en el siguiente artículo:

➤ **Art. 511-A; que define el acoso sexual como sigue:**

“Quien solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente, religiosa o similar, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima, o a su familia, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionado con pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena será reprimido quien, de conformidad con lo previsto en el inciso anterior, actúe prevaliéndose del hecho de tener a su cargo trámites o resoluciones de cualquier índole.

El que solicitare favores o realizare insinuaciones maliciosas de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se halle previsto en los incisos anteriores, será reprimido con pena de prisión de tres meses a un año.

Las sanciones previstas en este artículo, incluyen necesariamente la prohibición permanente de realizar actividades que impliquen contacto con la víctima.

Si el acoso sexual se cometiere en contra de personas menores de edad, será sancionado con prisión de dos a cuatro años.”

El artículo exige que el sujeto activo tenga la calidad de jefe o docente con respecto a la víctima, porque solamente en este caso puede prevalecerse de la situación de superioridad para realizar la solicitud de favores sexuales, abusando de la autoridad que le confiere su función sea de distinto ámbito. Por otro lado se resalta que el castigo se incrementa con prisión de dos a cuatro años cuando el acoso sexual cuando se comete en contra de menores de edad.

2.2.- OBJETIVOS.

2.2.1.- OBJETIVO GENERAL.

Identificar el fenómeno del Hostigamiento sexual laboral, en las entidades públicas y privadas del país y contribuir a la eliminación del hostigamiento Sexual laboral, determinando si existen razones jurídicas que sustenten la tipificación del acoso sexual laboral en nuestro del ordenamiento penal, por ser una forma de discriminación que obstaculiza el acceso y permanencia en un trabajo digno y de calidad.

2.2.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Determinar la presencia del Hostigamiento sexual laboral al interior de la población de trabajadores de las Empresa públicas o privadas del país.
2. Detectar el nivel del fenómeno de hostigamiento sexual laboral presente en la población estudiada, clasificando las conductas más frecuentes utilizadas por los acosadores en este ámbito laboral.
3. Proponer posibles estrategias que permitan prevenir, corregir y sancionar el hostigamiento sexual Laboral, analizando los fundamentos

políticos criminales y constitucionales que fortalecería la necesidad de tipificar en nuestro ordenamiento penal el delito de hostigamiento sexual laboral.

4. Analizar la los fundamentos de la Casación N° 3804-2010, (del santa/hostigamiento sexual/proceso especial) de fecha 08 de Enero del 2013 y de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, relativo a la tipificación del delito de acoso sexual.

5. Fortalecer las capacidades de los responsables en el sector público y privado, para la atención a las denuncias de hostigamiento sexual laboral, en un marco de respeto y protección a las víctimas, así como para la formulación de normas que regulen esta materia al interior de sus instituciones, con base en la legislación nacional.

2.3. VARIABLE.

2.3.1. Variable Independiente

- El hostigamiento sexual laboral

2.4. SUPUESTOS

2.4.1. Supuesto General

La infracción normativa a los elementos constitutivos del hostigamiento sexual

2.4.2. Supuestos Específicos

- Conceptualización del hostigamiento sexual
- Elementos constitutivos del hostigamiento sexual
- Clases de hostigamiento sexual

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

La presente investigación se enmarca dentro del nivel de investigación DESCRIPTIVA.

3.2. MUESTRA.

La muestra de estudio estuvo constituida por la Casación N° 3804-2010-Del Santa

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Las técnicas a utilizarse en el presente trabajo de investigación son las que a continuación se detallan:

ANÁLISIS DOCUMENTAL, con esta técnica se obtendrá la información sobre la Casación N° 3804-2010-Del Santa.

3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para la recolección de datos se realizó las siguientes actividades:

- Se solicitó Casación N° 3804-2010-Del Santa al Catedrático responsable del Programa de titulación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UCP.
- Luego se realizó el análisis de la Casación N° 3804-2010-Del Santa, desde el punto de vista normativo y legal mediante el método deductivo partiendo desde el marco constitucional, penal y administrativo.
- Se procedió posteriormente a la elaboración de los resultados encontrados.
- La recolección estuvo a cargo de la autora del método de caso.
- El procesamiento de la información se realizó mediante el uso de la constitución política del Perú (1993), Código Penal y ley General de Procedimientos Administrativos (Ney N° 27444)

- Durante toda la recolección de información se aplicaron los principios éticos y valores.

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO.

Los instrumentos utilizados no fueron sometidos a validez y confiabilidad, por tratarse de instrumentos documentarios, exentos de mediciones y por tratarse de una investigación de tipo descriptivo con respecto a la Casación N° 3804-2010-Del Santa.

PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA.

En todo momento de la ejecución del anteproyecto, se aplicó los principios de la ética, así como los valores de la puntualidad, orden y se tuvo en cuenta la confidencialidad, anonimato y privacidad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

1. Con respecto al análisis del expediente estudiado, de acuerdo al recurso de casación interpuesto por la Universidad Nacional de Santa contra la sentencia de vista de fecha treinta de noviembre de dos mil diez, a fojas quinientos sesenta que confirma en parte la sentencia de fecha veintidos de febrero de dos mil ocho de fojas cuatrocientos sesente y siete que declaró fundada en parte la demanda, en los seguidos con el demandante Hermelindo Torres Rosales; sobre impugnación de Resolución Administrativa y Reincorporación Laboral.

2. Don Hermelindo Torres Rosales vía acción de amparo contra la Universidad Nacional del Santa desea anular todas las resoluciones que le fueron impuestas por hostigamiento sexual, pero el Tribunal Constitucional ordenó que todo vuelva al juzgado de origen para que se adecué el proceso. El actor adecuó su demanda en la vía del Proceso Contencioso Administrativo donde solicitó lo mismo que anteriormente había pedido en la vía constitucional. En la primera y segunda instancia le dieron la razón, declarando fundada la demanda en el extremo de anular las resoluciones sobre hostigamiento sexual e infundada en lo referente a pagarle las remuneraciones no percibidas. La Universidad Nacional del Santa frente a ello interpuso el presente recurso de casación.

3. El Supremo Tribunal considera que las normas cuya infracción se denuncia, deben ser interpretadas de la siguiente manera: Que, puede ser objeto de sanción por hostigamiento sexual todo funcionario o servidor público, personal militar o policial y/o cualquier personal al servicio del Estado que incurra en conductas que impliquen hostigamiento o chantaje sexual; asimismo, señalan que constituye hostigamiento sexual dentro de la relaciones laborales o de dependencia en la administración pública toda conducta de naturaleza sexual o referida a temas sexuales, así como cualquier otro comportamiento que tenga connotación sexual que afecte la dignidad de la persona, que sea no deseado o rechazado por el servidor o funcionario público, personal militar o policial y/o cualquier otra persona que presta servicio al Estado. Además, establecen que los elementos constitutivos del hostigamiento sexual, deben interpretarse conforme los elementos definidos en el considerando tercero de esta sentencia.

4. Sobre el caso concreto, el Tribunal señaló que de los considerandos precedentes, se aprecia una clara contradicción en el razonamiento lógico jurídico de la sentencia de vista, por cuanto se ha señalado enfáticamente que las proposiciones efectuadas por el actor a la denunciante sí denotan un contenido o connotación sexual, pero no configuran hostigamiento sexual, por no presentarse el sometimiento a dichos actos por parte de la denunciante, condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral; sin embargo, el Colegiado Superior no ha tomado en cuenta que la denunciante sí se encontraba sometida a los actos de hostigamiento sexual, y tal como lo ha señalado el propio colegiado superior sí se trataba de actos de connotación sexual, actos que se advierten claramente de las transcripciones de los audios, que no fueron aceptados por la denunciante apreciándose claramente una actitud de rechazo, pero que tuvo que soportar mientras mantenía su trabajo en la Universidad Nacional del Santa.

5. El Tribunal ha resuelto declarar fundada el recurso de casación interpuesta por la demandada Universidad Nacional del Santa. En consecuencia, casaron la sentencia de vista y declararon infundada la demanda de Hermelindo Torres Rosales, y, declararon que el considerando cuarto era precedente judicial vinculante.

6. En la presente sentencia, el Tribunal señala que la misma es precedente para el sector público nacional, ejemplifican el rechazo de carácter indirecto que una víctima puede realizar frente a su acosador. Asimismo, precisan los tipos de hostigamiento, pues puede haber el hostigador que ostenta poder de dirección o dominio sobre la víctima; y, está la otra modalidad que crea un clima de trabajo hostil y humillante para la víctima. Da un paso más esta sentencia, al precisar que el entorno hostil se vincula con la responsabilidad del empleador, comprometiéndolo si las tolera o por lo menos al conocerlas no despliegue sus poderes de dirección para erradicarlas y prevenirlas. Finalmente, señala que el ámbito espacial de esta ejecutoria alcanza a los poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), a los organismos autónomos, a las FFAA y PNP, a los Gobiernos Regionales y Locales, universidades e instituciones públicas.

7. Sobre el requisito de indeseabilidad, hay que señalar que sitúa en la víctima la responsabilidad de establecer que comportamientos son aceptables y cuáles son ofensivos, a pesar que la conducta del acoso siempre es ofensivo (intimidatorio o degradante). Finalmente, sobre la carga de la prueba, en el Perú todavía está en responsabilidad de la víctima probar el acoso, en cambio, en otros países se ha invertido la carga de la prueba por ser un acto discriminatorio.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

1. Que en al presente acción tenemos que don Hermelindo Torres Rosales interpone Acción de Amparo contra la Universidad NACIONAL DEL santa, solicitando la nulidad de las resoluciones administrativas que le causaban agravio al resolver infundado su recurso de apelación y fundada la denuncia de hostigamiento sexual en su contra, proceso que fue declarado infundado trato en primera como en segunda instancia y, por Resolución del Tribunal Constitucional fue declarado improcedente en aplicación del fundamento 37 de la sentencia del TC N° 02306-2005-PA-TC que ordena se remita al juzgado de origen para su adecuación al proceso.

2. En cumplimiento de dicho mandato, el actor adecuó su demanda en la vía del Proceso Contencioso Administrativo , en que solicita la nulidad e ineficacia de: i) resolución n° 005-2004-CU-R-UNS que declaró infundado su recurso de apelación, ii) la resolución rectoral N° 496-2003-UNS que le impone la sanción de cese temporal sin goce de remuneraciones por el lapso de seis meses por haber incurrido en falta de carácter disciplinario; iii) la resolución rectoral N° 008-2004-UNS que resuelve ejecutar la resolución rectoral que le impone sanción de seis meses; iv) resolución Rectoral N° 349-2003-UNS, que apertura proceso disciplinario; v) La resolución N° 382-2003-CU-R-UNS que declaró infundado el recurso de apelación del recurrente; solicita también se le restituya en su plaza de origen como Contador General de la UNS y se disponga además el reconocimiento de todas las remuneraciones y derechos laborales dejados de percibir como consecuencias de la sanción administrativa que se le impuso.

3. El juzgado civil transitorio de Nuevo Chimbote mediante sentencia de fecha veintidós de febrero de dos mil ocho, declaró fundada en parte la demanda y en consecuencia, dispuso la nulidad de todas las resoluciones impugnadas en los extremos que resuelve instaurar proceso disciplinario al actor y sancionarlo con la suspensión de la carrera administrativa por la comisión de falta grave disciplinaria, respectivamente; y dispone también que cumpla con reincorporar al actor en el puesto de trabajo que ocupaba; e infundada respecto a las remuneraciones dejadas de percibir; sin costos ni costas, sustentando su decisión en que os audios presentados no son prueba contundente de hostigamiento sexual; que, ante el recurso de

apelación interpuesto por el demandado, la primera Sala Civil Superior del Santa confirmó la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda, en consecuencia, nula la Resolución N° 005-2004-CU-R-UNS de fecha seis de enero de dos mil cuatro, e infundada respecto de las re de las remuneraciones dejadas de percibir; recordándola en el extremo que ordena a la demanda cumplir con reincorporar el actor en el puesto que ordena a la demanda cumplir con reincorporar al actor en el puesto que ocupaba y reformándola declararon improcedente la restitución del demandante a la plaza de origen por cuanto al haber cumplido su sanción ya había sido repuesto en su cargo.

4. Que, si bien el recurso interpuesto por objeto se analice si ha existido infracción normativa de los artículos 1°, 4° y 5° de la Ley N° 27942, la Sala Suprema consideró conveniente emitir un pronunciamiento que, con carácter de precedente judicial, permita establecer sobre cuál es la correcta interpretación de dichos dispositivos legales e los casos que sean aplicados al Sector Público Nacional; entendiéndose por interpretación, el asignar a una norma jurídica un significado conforme a los valores y derechos consagrados en la Constitución o contenidos implícitamente en ella,

5. La Sala interpretó los artículos anteriormente mencionados, de la siguiente manera: El artículo 1° del Reglamento de la Ley, en su glosario de términos, establece como definición del hostigamiento sexual aquella “conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona”. Sobre la base de la definición planteada por el Reglamento tenemos que el acoso sexual en el trabajo, se presentan en aquellas conductas o comportamientos de índole sexual que son indeseados, resultando ofensivos al punto de afectar la dignidad del trabajador o trabajadora; el artículo 5° de la Ley –modificado por el artículo 1° de la Ley N° 29430–, que son tres los elementos constitutivos del hostigamiento sexual, a saber: a) Conducta relacionada con temas de carácter sexual, b) Conducta no bienvenida y c) Afectación del empleo; y finalmente la Ley N° 2794 en su artículo 4°, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 29430, señala que: “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”

6. En presente casación en su considerando décimo primero indicó que en cuanto al Hostigamiento Sexual se ha incurrido en infracción normativa de estos artículos de la Ley N° 27942, por lo que el recurso interpuesto deviene en fundado, en consecuencia se caso la sentencia de vista, disponiendo la nulidad de todas las resoluciones impugnadas en los extremos que resuelve instaurar proceso disciplinario al actor y sancionar con la suspensión de la carrera administrativa por la comisión de falta grave disciplinaria, respectivamente y dispone también que cumpla con reincorporar al actor en su puesto de trabajo que ocupaba; y deformándola declararon infundada.

7. Se declaro que el criterio establecido en el considerando cuarto de la sentencia, constituye precedente judicial vinculante conforme al artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley que regular el Proceso Contencioso- Administrativo, aprobado por D.S N° 013-2008-JUS.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

- La constitución es la columna vertebral del orden jurídico de un país y como tal señala los derechos que corresponden a las personas, estableciéndose en el artículo segundo, entre otras, el derecho a la vida, a la integridad corporal, al honor, a la dignidad personal, esto es, que toda persona debe de respetar y ser respetada, constituyendo atentados contra ella la discriminación, el abuso y acoso sexual, que se verifican cuando la víctima realiza actividades de naturaleza educativa o en otras circunstancias y que ha llegado a situaciones extremas, como ha sucedido últimamente en el país hasta el punto de solicitarse la existencia de buses exclusivamente para mujeres.

- El acoso sexual es una práctica común en los diferentes países del mundo estableciéndose sanciones para los ejecutores de actos de esta naturaleza, como aparece de la tipicidad de esta conducta en países de América, Europa y de los otros continentes, sancionándose con pena privativa de libertad y complementariamente con multa, como una manera de proteger a la mujer de prácticas aberrantes que afectan su dignidad personal.

- Para el tribunal también constituirán actos de hostigamiento sexual las llamadas innecesarias para que se presente ante el acosador la persona acosada o la exposición ante esta de materiales de carácter sexual. Igualmente, los roces, tocamientos, caricias, saludos no deseados por el hostilizado, así como que el acosador ejerza algún tipo de autoridad sobre los trabajadores bajo su dependencia para hacerse invitar o participar en eventos, reuniones sociales, actividades deportivas u otras en la que se sabe que participará o estará presente la víctima de la hostilidad sexual. En cuanto a la conducta no bienvenida, se sostiene que la víctima debe rechazar el comportamiento acosador, pues, si la propicia o acepta, no configurará la misma. "El rechazo a la conducta acosadora puede ser directo, cuando el acosado en forma verbal o escrita manifiesta su disconformidad con la actitud del acosador, pero el rechazo también puede ser de carácter indirecto cuando la víctima rechaza al acosador con respuestas evasivas, dilatorias u otra clase de actitudes de cualquier naturaleza que demuestran su disconformidad con las proposiciones del acosador", afirmó el experto.

CAPÍTULO VII

RECOMENDACIONES

- Hubiera sido interesante, aún más, si en la ejecutoria se criticaba el requisito de indeseabilidad, la carga de la prueba, la no valoración de las relaciones de poder que ostentan los varones en una sociedad machista y patriarcal como la peruana y el impacto en la salud mental de las víctimas de este tipo de violencia.
- Se debería intensificar las sanciones penales para este tipo de hechos, ya que va en creciente sus manifestaciones, y muchas de ellas a veces desencadenan en posibles feminicidios, tomando en cuenta que hay más incidencia en mujeres.
- Los centros laborales deben ser los primeros en las buenas practicas laborales, por ello es muy importantela negociación colectiva pues desempeña un importante papel preventivo, cuya finalidad es fomentar el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, que aparece como condición indispensable para la concreción de la igualdad de trato en el ámbito laboral, lo que debe ser hecho a través de una adecuación del contenido de los convenios colectivos que deben cumplir, como mínimo, el papel de dar credibilidad a la tutela antidiscriminatoria en la relación laboral.
- Debemos estar precavidos a las manifestaciones de un posible hostigamiento laboral, ya sea de un familiar, compañero o amigo,y de ser este el caso, debemos denunciarlo, o por lo menos comunicarlo a los entes de ayuda inmediata.

CAPÍTULO VIII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- □□ SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, Expediente N° 0628-2001-AA/TC (TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 10 de Julio de 2002).
- □□ GACETA JURIDICA. (27 de Febrero de 2003). Obtenido de <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/feb03/boletin27-02.htm>
- □□ REVISTA ACTUALIDAD EMPRESARIAL. (2012). Obtenido de <http://aempresarial.com/web/informativo.php?id=9947>
- □□ DEPARTAMENTO DE JUSTICIA DE CANADA. (17 de Febrero de 2014). Obtenido de <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/FullText.html>
- □□ ACENOMA. (2011). *BOLETIN DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES*. Obtenido de http://www.acenoma.org/prl/boletin_5.pdf
- □□ ALONSO OLEA, M. (1990). *LAS FUENTES DEL DERECHO SEGÚN LA CONSTITUCIÓN*. Madrid: Civitas.
- □□ APARICIO VALDEZ, L. (2009). *HOSTIGAMIENTO SEXUAL. INFORME LABORAL: SUPLEMENTO DE ANALISIS LABORAL*, 5-8.
- □□ ARACIL ELEJABEITIA, A. J. (Octubre de 2007). *EL ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO PENAL*. Obtenido de COLEGIO DE ABOGADOS DE VALLADOLID: <http://www.icava.org/secciones/amav/ponencia200705.pdf>
- FORNACIARI, citado por HINOSTROZA MARQUEZ, Alberto. "Formas Especiales de Conclusión del Proceso". *Gaceta Jurídica Editores*. Primera Edición. 1998. Pág. 138.
- LEON BARANDIARAN, José, 1995, *Comentarios al Código Civil Peruano, T. II*, Ediar S, A. Editores, Buenos Aires.

- *Llambías, Jorge Joaquín, Tratado de derecho civil. Obligaciones, t. III, 3ª ed. actualizada, Buenos Aires, Perrot, 1987, pp. 77-78; Compagnucci de Caso, Rubén, Manual de obligaciones, Buenos Aires, Astrea, 1997, pp. 523-524.*
- *LOHMANN LUCA DE TENA, Guillermo, "Código Civil Comentado", Por los 100 Mejores Especialistas, Tomo I, Gaceta Jurídica, Primera Edición, Lima, Marzo-2003.*
- *Luna Serrano, Agustín, en: Lacruz Berdejo, José Luis et alii, Derecho de obligaciones. Vol. Segundo, contratos y cuasicontratos, delito y cuasidelito, 3ª ed., Barcelona, Bosch, 1995, p. 377.*
- *Mario Castillo Freyre y Felipe Osterling Parodi en su Tratado de las obligaciones, tercera parte, t. IX, Biblioteca para leer el Código Civil, Vol. XVI, Lima, PUCP, 2 005, p. 443.*
- *Peláez, Francisco J., La transacción. Su eficacia procesal, Barcelona, Bosch, 1987, p. 191 y ss.*
- *Pino Carpio, Remigio, Nociones de derecho procesal y comento del código de procedimientos civiles, t. II, Lima, Tipografía Peruana, 1963, pp. 72-73*
- *Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española. 1.ª edición. Madrid: Espasa Calpe, 2006. Edición en cartóné. Pág. 37.*
- *Ruiz Serramalera, Ricardo, Derecho civil. Parte general. Las fuentes del Derecho y la eficacia de las normas jurídicas, Madrid, Universidad Complutense, 1980, pp. 304- 305.*
- <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5085321.pdf>.
- http://aempresarial.com/web/revitem/4_16834_49654.pdf
- http://www.castillofreyre.com/archivos/pdfs/articulos/122_La_Transaccion.pdf
- <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5648>
- <http://www.acader.unc.edu.ar>.

CAPÍTULO IX

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MÉTODO DE CASO: “LOS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES. CASACION N° 3804-2010-DEL SANTA”

AUTOR: SONIA LIBERTAD LOPEZ CASTILLO

PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	VARIABLE	INDICADORES	METODOLOGÍA
La infracción normativa a los elementos constitutivos del hostigamiento sexual en las relaciones laborales.	GENERAL: Analizar la Casación N° 3804-2010-Del Santa. ESPECÍFICOS: 6. Determinar el concepto del hostigamiento sexual 7. Determinar los elementos constitutivos del hostigamiento laboral 8. Determinar las clases de hostigamiento sexual	4. Supuesto General La infracción normativa a los elementos constitutivos del hostigamiento sexual 5. Supuestos Específicos - Conceptualización del hostigamiento sexual - Elementos constitutivos del hostigamiento sexual - Clases de hostigamiento sexual	1. Variable Independiente - El hostigamiento sexual laboral - Variable INDEPENDIENTE ELEMENTOS CONSTITUTIVOS	1. Racionalidad del fallo en su interpretación - Análisis de los casos de hostigamiento sexual laboral 2. Congruencia del fallo de la Sala Plena de la Corte Suprema	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN. La presente investigación se enmarca dentro del nivel de investigación DESCRIPTIVA. MUESTRA. La muestra de estudio estuvo constituida por la Casación N° 3804-2010-Del Santa. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. Se utilizó en análisis de datos, los que han sido referenciales de la misma casación. N° 3804-2010-Del Santa

					-Constitución Política del Perú -Ley N° 27942. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual -Ley N° 29430 – Ley que modifica la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual -Código Penal

**SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN N° 3804-2010
Del Santa
Hostigamiento Sexual
PROCESO ESPECIAL**

Lima, ocho de enero de dos mil trece.-

**SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:**

VISTA: La causa número tres mil ochocientos cuatro guión dos mil diez guión Del Santa, en audiencia pública de la fecha; con lo expuesto en el Dictamen Fiscal Supremo; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Arévalo Vela; y, producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el representante legal de la demandada **Universidad Nacional del Santa**, mediante escrito de fecha catorce de junio de dos mil diez, a fojas quinientos ochenta y dos; contra la sentencia de vista de fecha treinta de noviembre de dos mil diez, a fojas quinientos sesenta que, confirma en parte la sentencia de fecha veintidós de febrero de dos mil ocho de fojas cuatrocientos setenta y siete que, declaró fundada en parte la demanda, en los seguidos con el demandante **Hermelindo Torres Rosales**; sobre Impugnación de Resolución Administrativa y reincorporación laboral.

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fojas veintinueve del cuaderno de casación, su fecha veintidós de agosto de dos mil once, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada **Universidad Nacional del Santa**, por la causal de: **infracción normativa de los artículos 1°, 4° y 5° de la Ley N° 27942¹ (Ley de**

¹ Artículo 1.- Del Objeto de la Ley. La presente Ley tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.

Artículo 4.- Concepto. El Hostigamiento sexual Típico o Chantaje Sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o mas 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.

**SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN N° 3804-2010
Del Santa
Hostigamiento Sexual
PROCESO ESPECIAL**

Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual), correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO:

Primero.- Antecedentes:

Mediante escrito de fojas treinta y cuatro, don **Hermelindo Torres Rosales**, interpone Acción de Amparo contra la Universidad Nacional del Santa, solicitando la nulidad de las resoluciones administrativas que le causaban agravio al resolver infundado su recurso de apelación y fundada la denuncia de hostigamiento sexual en su contra, proceso que fue declarado infundado tanto en primera como en segunda instancia y, por Resolución del Tribunal Constitucional del nueve de enero de dos mil seis, fue declarado improcedente en aplicación del fundamento 37 de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0206-2005-PA-TC que ordena se remita al juzgado de origen para su adecuación al proceso; **En cumplimiento de dicho mandato, el actor adecuó su demanda en la vía del Proceso Contencioso Administrativo con fecha seis de noviembre de dos mil seis, de fojas ciento ochenta y siete, en que solicita la Nulidad e ineficacia de: i) Resolución N° 005-2004-CU-R-UNS que declaró infundado se recurso de apelación; ii) la Resolución Rectoral N° 496-2003-UNS de fecha trece de noviembre de dos mil tres que le impone la sanción de cese temporal sin goce de remuneraciones por el lapso de seis meses por haber incurrido en falta de carácter disciplinario (actos de hostigamiento sexual); iii) la Resolución Rectoral N° 008-2004-UNS que resuelve ejecutar la resolución rectoral que le impone sanción de seis meses; iv) Resolución Rectoral N° 349-2003-UNS de fecha cinco de setiembre de dos mil tres que, apertura proceso disciplinario;**

Artículo 5.- De los Elementos Constitutivos del Hostigamiento Sexual.

Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes: a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole. b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que conlleven a afectar a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.

**SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN N° 3804-2010
Del Santa
Hostigamiento Sexual
PROCESO ESPECIAL**

v) la Resolución N° 382-2003-CU-R-UNS de fecha veintiséis de setiembre de dos mil tres que, declaró infundado el recurso de apelación del recurrente; solicita también que se le restituya en su plaza de origen como Contador General de la UNS y se disponga además el reconocimiento de todas las remuneraciones y derechos laborales dejados de percibir como consecuencia de la sanción administrativa que se le impuso.

El Juzgado Civil Transitorio de Nuevo Chimbote mediante sentencia de fecha veintidós de febrero de dos mil ocho que, corre de fojas cuatrocientos setenta y siete a cuatrocientos ochenta y dos, declaró **fundada en parte la demanda**, y en consecuencia, dispuso la nulidad de todas las resoluciones impugnadas en los extremos que resuelve instaurar proceso disciplinario al actor y sancionarlo con la suspensión de la carrera administrativa por la comisión de falta grave disciplinaria, respectivamente; y dispone también que cumpla con reincorporar al actor en el puesto de trabajo que ocupaba; e Infundada respecto a las remuneraciones dejadas de percibir; sin costos ni costas; sustentando su decisión en que los audios presentados no son prueba contundente de hostigamiento sexual; que, ante el recurso de apelación interpuesto por el demandado, la Primera Sala Civil Superior del Santa **confirmó** la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, nula la Resolución N° 005-2004-CU-R-UNS de fecha seis de enero de dos mil cuatro, e infundada respecto de las remuneraciones dejadas de percibir; revocándola en el extremo que ordena a la demandada cumplir con reincorporar al actor en el puesto que ocupaba y reformándola declararon improcedente la restitución del demandante a la plaza de origen por cuanto al haber cumplido su sanción ya había sido repuesto en su cargo.

Segundo.- Delimitación de la controversia:

Que, si bien el recurso interpuesto tiene por objeto se analice si ha existido **infracción normativa de los artículos 1°, 4° y 5° de la Ley N° 27942**, esta Sala Suprema considera conveniente emitir un pronunciamiento que, con carácter de

**SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN N° 3804-2010
Del Santa
Hostigamiento Sexual
PROCESO ESPECIAL**

precedente judicial, permita establecer criterios sobre cuál es la correcta interpretación de dichos dispositivos legales en los casos que sean aplicados al Sector Público Nacional; entendiéndose por interpretación, el asignar a una norma jurídica un significado conforme a los valores y derechos consagrados en la Constitución o contenidos implícitamente en ella;

Tercero.- Sobre el Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual en el trabajo:

Esta Suprema Sala considera que antes de emitir el pronunciamiento a que se refiere el considerando anterior es necesario desarrollar algunos conceptos teóricos, relacionados al tema del hostigamiento sexual o acoso sexual en el trabajo que, permitan comprender los alcances de la decisión jurisdiccional que se dicte.

1) Definición de hostigamiento sexual.- En la doctrina existen diversas formas de definir el hostigamiento sexual, sin embargo, este Supremo Tribunal, siguiendo a BALTA considera que: *"el acoso sexual es toda conducta o comportamiento de carácter sexual que no es bienvenido por la persona a la que se dirige, y que tiene por propósito o efecto afectar negativamente sus términos y condiciones de empleo"*²;

En nuestro derecho positivo encontramos que el texto original de la Ley N° 27942 en su artículo 4° define el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual de la manera siguiente: *"El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o 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."* Posteriormente, la modificatoria del artículo 4° introducida por el artículo 1° de la Ley N° 29430, publicada el ocho de noviembre de dos mil nueve estableció los conceptos siguientes: *"4.1 El hostigamiento sexual típico o*

² BALTA VARELLAS, José: Acoso Sexual en las Relaciones laborales privadas, ARA, 2005, p. 25.

**SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN N° 3804-2010
Del Santa
Hostigamiento Sexual
PROCESO ESPECIAL**

chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales. 4.2 El hostigamiento sexual ambiental consiste en una conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad." ;

2) Elementos Constitutivos del hostigamiento sexual.- Para que se configure el hostigamiento sexual es necesario que se presenten los elementos siguientes: **a) Conducta relacionada con temas de carácter sexual:** Estos comportamientos pueden ser apreciaciones relacionadas con el aspecto físico de la persona hostilizada, con referencia expresa al tema sexual o subliminalmente relacionado con el mismo; la formulación de bromas relacionadas con el sexo, enviar cartas comunicaciones, mails o cualquier otra forma de comunicación escrita u oral que tenga relación con el tema sexual, también serán actos de hostigamiento sexual llamadas innecesarias a que se presente ante el acosador la persona acosada o exposición ante ésta de materiales de carácter sexual; finalmente también se considerará como actos de hostilidad sexual los roces, tocamientos, caricias, saludos no deseados por el hostilizado así como que el acosador ejerza algún tipo de autoridad sobre los trabajadores bajo su dependencia para hacerse invitar o participar en eventos, reuniones sociales, actividades deportivas u otras en la que sabe que participará o estará presente la víctima de la hostilidad sexual. **b) Conducta no bienvenida:** La víctima debe rechazar la conducta acosadora, pues, si la propicia o acepta no configura la misma. El rechazo a la conducta acosadora puede ser directo, cuando el acosado en forma verbal o escrita manifiesta su disconformidad

**SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN N° 3804-2010
Del Santa
Hostigamiento Sexual
PROCESO ESPECIAL**

con la actitud del acosador, pero el rechazo también puede ser de carácter indirecto cuando la víctima rechaza al acosador con respuestas evasivas, dilatorias u otra clase de actitudes de cualquier naturaleza que demuestran su disconformidad con las proposiciones del acosador; c) **Afectación del empleo:** Debe existir la posibilidad real que, el sujeto acosador afecte negativamente el empleo de la persona afectada, esta afectación puede consistir en la amenaza de pérdida del empleo o beneficios tangibles, o a través del ambiente hostil en el trabajo que, obliga al trabajador a laborar en condiciones humillantes;

En nuestro ordenamiento positivo encontramos que el texto original de la Ley N° 27942 regulaba los elementos constitutivos del hostigamiento sexual en los términos siguientes: *"Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes: a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole". b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que conlleven a afectar a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.*" Posteriormente la modificatoria del artículo 5° introducida por el artículo 1° de la Ley N° 29430 estableció respecto de los elementos constitutivos del hostigamiento sexual lo siguiente: *" Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes: a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole. b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima. c) La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona*

**SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN N° 3804-2010
Del Santa
Hostigamiento Sexual
PROCESO ESPECIAL**

interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo.”;

3) Clases de Hostigamiento Sexual.- Según el autor venezolano CARBALLO, el acoso u hostigamiento sexual es susceptible de reconocerse en un doble plano: “a. De un lado, un núcleo esencial que estaría compuesto por aquellas conductas que configuran un chantaje sexual o acoso sexual bajo la modalidad *quid pro quo*, donde, prevalido de su posición o status, en esferas o ámbitos jerarquizados - como es la empresa - el transgresor pretende obtener favores sexuales de quien - razonablemente- puede temer retaliaciones de cualquier especie, que afectan su ingreso, estabilidad o desarrollo en la unidad productiva, en el supuesto que resistiere las pretensiones que son dirigidas. Como se observa, el sujeto activo del acoso sexual *quid pro quo* deberá -siempre- ostentar poderes de dirección o dominio sobre la víctima que permitan presumir, razonablemente, la eficacia de la coacción ejercida explícita o implícitamente; y b. de otro lado, admite contenidos secundarios o periféricos, que consisten en un cúmulo de conductas -de carácter sexual-idóneas para configurar un medio ambiente de trabajo que pudiere resultar hostil o humillante a la víctima (acoso sexual ambiental o entorno de trabajo hostil por motivos sexuales). De este modo, el sujeto activo del acoso sexual -el acosador-, al lado del empleador y sus representantes, suele ser un compañero de trabajo en condiciones jerárquicas idénticas o, incluso inferiores a la víctima-, o un cliente. Así, lo relativo al entorno de trabajo hostil por motivos sexuales se vincula estrechamente a la responsabilidad que recae en el empleador como director y organizador del proceso productivo; comprometiéndola siempre que éste las tolere o, por lo menos, cuando debiendo conocerlas no despliegue sus poderes de dirección para erradicarlas y, eventualmente, prevenirlas”.³

³ CARBALLO MENA, César Augusto; Derecho Laboral Venezolano, Ensayos; Universidad Católica Andrés Bello 2000, p.72-73.

**SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN N° 3804-2010
Del Santa
Hostigamiento Sexual
PROCESO ESPECIAL**

4) **Ámbito espacial de aplicación de las normas sobre hostigamiento sexual en el empleo.-** El contenido normativo de la presente Ejecutoria, por ser expedida en un proceso donde se discute una sanción aplicada conforme a la legislación propia del Derecho del Empleo Público, alcanza a los Poderes del Estado: Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Poder Judicial, todos los Organismos Constitucionalmente Autónomos, Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, Universidades y todas las instituciones públicas de cualquier índole;

Cuarto.- Interpretación de esta Sala Suprema:

Este Supremo Tribunal considera que las normas cuya infracción se denuncia, deben ser interpretadas de la siguiente manera:

Artículo 1° de la Ley N° 27942: Su texto original previene y reprime el hostigamiento sexual que se produzca contra una persona dentro de cualquier relación de autoridad o dependencia sin importar la naturaleza del régimen laboral a que pertenezca, en consecuencia, debe interpretarse que puede ser objeto de sanción por incurrir en hostigamiento sexual todo funcionario o servidor público (incluidos los señalados en el artículo 39° de la Constitución Política del Estado⁴), personal militar o policial, y/o cualquier persona al servicio del Estado que incurra en conductas que impliquen hostigamiento o chantaje sexual; **Artículo 4° de la Ley N° 27942:** Su texto original define el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, debiendo interpretarse esta norma en el sentido siguiente: *"que constituye hostigamiento sexual dentro de las relaciones laborales o de dependencia en la Administración Pública, toda conducta de naturaleza sexual o referida al tema sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga connotación sexual que afecte la dignidad de la persona, que sea no deseado o rechazado por el servidor*

⁴ Artículo 39 Constitución Política del Perú.- Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación. El Presidente de la República tiene la mas alta jerarquía en el servicio a la Nación y, en ese orden, los representantes al Congreso, ministros de Estado, miembros del Tribunal Constitucional y del Consejo de la Magistratura, los magistrados supremos, el Fiscal de la Nación y el Defensor del Pueblo, en igual categoría; y los representantes de organismos descentralizados y alcaldes, de acuerdo a ley.

**SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN N° 3804-2010
Del Santa
Hostigamiento Sexual
PROCESO ESPECIAL**

o funcionario públicos, personal militar o policial, y/o cualquier otra persona que presta servicios al Estado."

Artículo 5° de la Ley N° 27942: Establece los elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual, debiendo interpretarse que los elementos definidos en el considerando Tercero de esta sentencia deben obligatoriamente ser tenidos en cuenta por el juzgador y que deben estar presentes en la conducta imputada.

Quinto.- Cabe precisar, que la interpretación de los artículos 1°, 4° y 5 de la Ley N° 27942 está referida al texto original de la norma que posteriormente fue modificado por el artículo 1° de la Ley N° 29430, publicada el ocho de noviembre de dos mil nueve, sin embargo, por razón de temporalidad este Supremo Tribunal sólo se pronunciará respecto del texto original de la norma, en atención al momento en que ocurrieron los hechos materia del proceso;

Sexto.- Sobre el caso concreto:

Que, en el cuarto fundamento de la sentencia de vista, el Colegiado Superior señala textualmente lo siguiente: *"De los actuados administrativos que corre anexado al presente expediente, no fluye que en caso de autos se haya producido ningún elemento constitutivo del Hostigamiento Sexual enunciado en la Ley N° 27492, en su Art. prescribe: "De los Elementos Constitutivos del Hostigamiento Sexual.- Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes: a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual **es condición a través del cual la víctima accede, mantiene** o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole; b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que conlleven a afectar a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima".* Asimismo, en el quinto fundamento, señala que *"Efectuada la transcripción de la grabación (audio) de la conversación sostenida entre la afectada Rosana Alcira Campos y el demandante (fojas 319-328), se evidencia que el actor le pide a la*

**SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN N° 3804-2010
Del Santa
Hostigamiento Sexual
PROCESO ESPECIAL**

agraviada "que le de la mano"; luego al preguntarle a la afectada a cambio de qué condiciones tengo que (trabajar) ..., el demandante le responde: "a cambio de que me des un poquito de tu amor", "quiero decirte que yo te quiero y de repente no soy correspondido no importa"; "yo como hombre también tengo sentimientos"; "entonces si te sientes una mujer casada te estoy diciendo que hasta aquí terminé ese deseo que tuve hacia ti"; "ya te dije porqué sentí mucho por ti"; me enamoré de ti ya entonces solamente por eso no?".

Sétimo.- Así también, en su fundamento seis, el **Colegiado Superior** señala que "por mucho que el demandante haya formulado proposiciones a la denunciante, las cuales si bien denotan un contenido o connotación sexual, para que se configure el hostigamiento sexual a la luz del artículo 5° de la Ley N° 27492, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes: a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral"; en su octavo fundamento señala también que, "la denuncia por hostigamiento sexual obrante de fojas 165 - 167 su fecha 13 de agosto del 2003, formulada por doña Rosana Alcira Campos, y de la transcripción del audio, resalta que la denunciante nunca se sometió a los actos de hostigamiento sexual, asimismo, cuando recibió dichas propuestas indecorosas de parte del demandante ya se encontraba laborando en la Universidad Nacional del Santa; tampoco fluye de autos que la decisión de su incorporación laboral haya dependido del demandante; y menos que su permanencia en el trabajo haya estado supeditada a que acepte los requerimientos sexuales del demandante, en la medida que este con fecha 01 de agosto del dos mil 2003, había propuesto a la superioridad que se renueve el contrato de la denunciante, en tanto que la denuncia por hostigamiento fue interpuesta el 13 del mismo mes y año, sin embargo se le siguió renovando el contrato de trabajo de la denunciante, incluso cuando el demandante ya había sido removido del cargo de Jefe de Contabilidad";

Octavo.- Por último, el Colegiado Superior, concluye en su noveno fundamento que "los hechos imputados al demandante no configuran actos de hostigamiento

**SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN N° 3804-2010
Del Santa
Hostigamiento Sexual
PROCESO ESPECIAL**

sexual a la luz de la Ley de la materia, debido a la ausencia de elementos constitutivos de dicha figura jurídica laboral", determinando que la sanción disciplinaria impuesta al actor carece de asidero legal, debiendo declararse la nulidad de los actos administrativos impugnados a través del presente proceso, conforme a lo resuelto por el Aquo;

Noveno.- De lo señalado en los considerandos precedentes, se aprecia una clara contradicción en el razonamiento lógico jurídico de la **sentencia de vista**, por cuanto se ha señalado enfáticamente que las proposiciones efectuadas por el actor a la denunciante sí denotan un contenido o connotación sexual, pero que no configuran hostigamiento sexual, por no presentarse el sometimiento a dichos actos por parte de la denunciante, condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral; sin embargo el Colegiado Superior no ha tomado en cuenta que la denunciante sí se encontraba sometida a los actos de hostigamiento sexual, y tal como lo ha señalado el propio Colegiado Superior sí se trataba de actos de connotación sexual, actos que como se advierte claramente de las transcripciones de audios que corren en autos de fojas 319 a 331, no fueron aceptados por la denunciante apreciándose claramente una actitud de rechazo, pero que tuvo que soportar mientras mantenía su trabajo en la Universidad Nacional del Santa;

Décimo.- Que, en consecuencia, estando acreditado en autos la conducta de Hostigamiento Sexual del señor Hermelindo Torres Rosales, en contra de la trabajadora Rosana Alcira Campos de la Cruz de Gavidia, resulta arreglado a derecho la aplicación de la sanción impuesta mediante la Resolución Rectoral N° 496-2003-UNS de fecha trece de noviembre de dos mil tres que declaró fundada la denuncia de hostigamiento sexual imponiendo al actor la sanción de cese temporal sin goce de remuneraciones por el lapso de 6 meses;

**SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN N° 3804-2010
Del Santa
Hostigamiento Sexual
PROCESO ESPECIAL**

Décimo Primero.- Que, de acuerdo a lo indicado en los considerandos precedentes, la Sala de Vista al desconocer la conducta de hostigamiento sexual del actor, ha incurrido en *infracción normativa de los artículos 1°, 4° y 5° de la Ley N° 27942*, por lo que el recurso interpuesto deviene en **FUNDADO**.

Décimo Segundo.- Precedente Vinculante:

Que, el artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley que regula el Proceso Contencioso-Administrativo, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2008-JUS, autoriza a la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, a establecer precedentes vinculantes en sus resoluciones que contengan principios jurisprudenciales en materia contencioso administrativo; que en el caso de autos habida cuenta de la importancia de la materia que se ha puesto a su consideración, esta Suprema Sala considera procedente declarar que el criterio establecido en el considerando cuarto constituye precedente judicial vinculante para los órganos jurisdiccionales de la República, debiendo publicarse en el Diario Oficial El Peruano y en la página web del Poder Judicial;

FALLO:

Por estos fundamentos, y con lo expuesto en el Dictamen Fiscal Supremo; la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

HA RESUELTO:

1. Declarar **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada **Universidad Nacional del Santa**, mediante escrito de fecha quince de junio de dos mil nueve, a fojas doscientos sesenta y uno;
2. En consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista; que, confirmaron la sentencia de primera instancia en el extremo que declara Infundado el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y la revocaron en cuanto **declara** fundada en parte la demanda, disponiendo la nulidad de todas las resoluciones

**SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN N° 3804-2010
Del Santa
Hostigamiento Sexual
PROCESO ESPECIAL**

impugnadas en los extremos que resuelve instaurar proceso disciplinario al actor y sancionar con la suspensión de la carrera administrativa por la comisión de falta grave disciplinaria, respectivamente y dispone también que cumpla con reincorporar al actor en su puesto de trabajo que ocupaba; y reformándolo declararon **INFUNDADA**.

3. **DECLARAR** que el criterio establecido en el considerando cuarto de la presente sentencia, constituye precedente judicial vinculante conforme al artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley que regula el Proceso Contencioso-Administrativo, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2008-JUS;
4. **ORDENAR** la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial "El Peruano" y en la página web del Poder Judicial;
5. **REMITIR** copia de la presente sentencia a los Presidentes de las Cortes Superiores de todos los Distritos Judiciales de la República para su difusión entre los magistrados de las diversas instancias del Poder Judicial y a la Oficina de Control de la Magistratura;
6. **NOTIFICAR** con la presente sentencia a don **Hermelindo Torres Rosales** y a la **Universidad Nacional del Santa**; y, los devolvieron.-

S.S.

DE VALDIVIA CANO

ARÉVALO VELA

TORRES VEGA

MAC RAE THAYS

CHAVES ZAPATER

22 MAR. 2013

SE PUBLICO CONFORME A LEY

Dra. ROSMARY CERRÓN BANDINI
Secretaria (P)
Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria
CORTE SUPREMA

**REGLAMENTO DE LA LEY N° 27942 LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL
DECRETO SUPREMO
N° 010-2003-MIMDES**

Que, con fecha 26 de febrero del año 2003 se promulgó la Ley N° 27942 [T.321,\$247] - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la misma que tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación;

Que, la aprobación de esta Ley significa el cumplimiento por parte del Estado peruano de obligaciones contraídas ante la comunidad internacional al suscribir y ratificar la Convención sobre todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer;

Que la Décimo Tercera Disposición Complementaria y Final de la referida Ley, establece que el Poder Ejecutivo la reglamentará;

Que para tal efecto se constituyó una Comisión multisectorial encargada de su elaboración, la misma que ha entregado su propuesta final;

De conformidad con el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú

[T.211,\$213];

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

Artículo 1°.- Aprobación

Se aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942 [T.321,\$247] - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el mismo que consta de Cuatro Libros, diez secciones, cuatro Títulos, seis Capítulos, 70 artículos y ocho Disposiciones Complementarias, los cuales forman parte integrante del presente Decreto.

Artículo 2°.- Refrendo

El presente Decreto será refrendado por la Presidenta del Consejo de Ministros, la Ministra de la Mujer y Desarrollo Social, el Ministro de Justicia, el Ministro de Educación, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministro de Salud y el Ministro del Interior y el Ministro de Defensa.

Artículo 3°.- Financiamiento

Los gastos que se generen por la aplicación del presente Reglamento se atenderán con cargo a los presupuestos institucionales de los pliegos que correspondan, sin demandar recursos adicionales del Tesoro Público.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticinco días del mes de noviembre del año dos mil tres.

ALEJANDRO TOLEDO, Presidente Constitucional de la República. BEATRIZ MERINO LUCERO, Presidenta del Consejo de Ministros. ANA ELENA TOWNSEND DIEZ CANSECO, Ministra de la Mujer y Desarrollo Social. FAUSTO ALVARADO DODERO, Ministro de Justicia. CARLOS MALPICA FAUSTOR, Ministro de Educación. ALVARO VIDAL RIVADENEYRA, Ministro de Salud y encargado de la Cartera de Trabajo y Promoción del Empleo. FERNANDO ROSPIGLIOSI C., Ministro del Interior. AURELIO LORET DE MOLA BÖHME, Ministro de Defensa.

**REGLAMENTO DE LA LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
INDICE**

Libro I: Disposiciones Generales

Sección I.- Glosario de Términos

Sección II.- Principios Generales

Sección III.- Base Legal

Sección IV.- Ámbito de Aplicación

Sección V.- Elementos Constitutivos

Libro II: De la Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual

Sección I.- De las Consideraciones Generales del Procedimiento de Investigación.

Título I.- En el Régimen Laboral Privado y Público

Capítulo I.- En el Régimen Laboral Privado

Subcapítulo I.- De las Obligaciones del Empleador

Subcapítulo II.- Del Procedimiento en el Régimen Laboral Privado

Subcapítulo III.- De los Trabajadores del Hogar

Capítulo II.- En el Régimen Laboral Público

Subcapítulo I.- Ámbito de Aplicación

Subcapítulo II.- Del Procedimiento en el Régimen Laboral Público.

Título II.- En los Centros e Instituciones Educativas

Capítulo I.- Del Procedimiento en Centros y Programas Educativos

Subcapítulo I.- Instituciones de Educación Básica y Superior No Universitaria.

Capítulo II.- Del Procedimiento en Centros Universitarios

Título III.- En las Instituciones de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional.

Capítulo I.- Del Procedimiento en las Instituciones de las Fuerzas Armadas.

Capítulo II.- Del Procedimiento en la Policía Nacional.

Subcapítulo I: Del Procedimiento en Centros de Formación.

Título IV.- En las relaciones de sujeción no reguladas por el Derecho Laboral

Libro III: Política de Prevención del Hostigamiento Sexual

Sección I.- Responsables de la Prevención y Difusión

Sección II.- Medidas de Prevención y Difusión

Sección III.- Campañas de Difusión

Sección IV.- De la Evaluación del efecto de las políticas, seguimiento y Monitoreo de los Procesos Claves

Libro IV: Disposiciones Complementarias

LIBRO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCION I

GLOSARIO DE TERMINOS

Artículo 1º.- Para los efectos de lo dispuesto por la Ley N° 27942 [T.321,\$247], Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y el presente Reglamento, se utilizarán los siguientes términos:

a. Ley: Ley N° 27942 [T.321,\$247], Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

b. Hostigamiento Sexual: Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona. Para el caso de los menores de edad será de aplicación lo dispuesto en el literal a) del artículo 18º de la Ley N° 27337 [T.291,\$043], Código de Niños y Adolescentes, referido al acoso a los alumnos, entendiéndose a éste como hostigamiento sexual.

c. Instituciones: Se refiere a todas las entidades reguladas en la Ley y el presente Reglamento. Incluye a todos los centros de trabajo públicos y privados; Fuerzas Armadas y Policía Nacional; entidades educativas y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley.

d. Relación de autoridad: Todo vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

e. Relación de Jerarquía: Es toda relación que se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el grado que ocupa dentro de la escala.

f. Hostigador: Toda persona que dirige a otra comportamientos de naturaleza sexual no deseados, cuya responsabilidad ha sido determinada y que ha sido sancionada previa queja o demanda según sea el caso, por hostigamiento sexual, de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley y el presente Reglamento.

g. Hostigado: Toda persona que sufrió el hostigamiento de otra. Este concepto recoge el de víctima al que hace referencia la Ley.

h. Falsa queja: Aquella queja o demanda de hostigamiento sexual declarada infundada por resolución firme, la cual faculta a interponer una acción judicial consistente en exigir la indemnización o resarcimiento y dentro de la cual deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil.

i. Indemnización: Resarcimiento económico al que tiene derecho el hostigado, exigible a través de los procedimientos establecidos en la Ley.

j. Responsabilidad Solidaria: Es el grado de responsabilidad atribuible al titular de la investigación o al funcionario encargado de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario por hostigamiento sexual, por no haber iniciado el proceso dentro del plazo y en los supuestos establecidos por la Ley

k. Situación Ventajosa: Es aquella que se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aún cuando dichas personas inmersas en un acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

l. Relación Ambiental Horizontal no Institucional: Es aquella que por naturaleza no le corresponde una relación asimétrica de poder o verticalidad, y que las personas a que se refieren serán aquellas no comprendidas en las Instituciones a que alude la Ley, constituyendo actos de Hostigamiento Sexual atípicos, al no estar previa y expresamente descritos en la Ley.

m. Relación Ambiental Vertical Institucional: Es aquella que existe en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía, o en una situación ventajosa, por el poder de dirección o influencia que tiene una persona sobre la otra y que forman parte de las Instituciones a que alude la Ley

n. Órganos Intermedios: Son las Unidades de Gestión Educativa Local -UGEL y la Dirección Regional Educativa -DRE.

o. Queja: Cuando la Ley mencione indistintamente los términos: queja, demanda, denuncia u otras, se referirá a aquellos términos propios que cada procedimiento administrativo disciplinario o de investigación deba emplear y tramitar de conformidad a los dispositivos legales existentes para cada condición laboral, educacional e institucional que alcance la aplicación de la Ley y el presente reglamento.

p. Quejado, demandado, denunciado: presunto hostigador.

q. Quejoso, demandante, denunciante: presunta víctima.

r. Instituciones Militares: Instituciones de las Fuerzas Armadas.

s. Instituciones Policiales: Policía Nacional del Perú.

SECCIÓN II

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 2°.- Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la aplicación de la Ley y el presente Reglamento son los siguientes:

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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.

e. 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.

f. 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.

SECCIÓN III

BASE LEGAL

Artículo 3°.- El presente Reglamento tiene como base legal los siguientes:

- a. Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada el 10 de diciembre de 1948, aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 13282 [T.029,Pág.493], de fecha 19 de diciembre de 1959.
- b. Constitución Política del Estado Peruano vigente.
- c. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará" del 9 de junio de 1994. Aprobada por el Perú con Resolución Legislativa N° 26583 [T.238,§0983], de fecha 1 de marzo de 1996 y ratificada el 2 de abril de 1996 y su Protocolo Facultativo.
- d. Decreto Legislativo N° 276 [T.126,Pág.141], Ley de Bases de la Carrera Administrativa, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM [T.162,Pág.136].
- e. Texto Único y Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 [T.185,Pág.226], Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR [T.250,§192].
- f. Ley N° 26636 [T.241,§172], Ley Procesal del Trabajo.
- g. Ley N° 27584 [T.307,§064], Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo.
- h. Ley N° 24029 [T.131,Pág.312], Ley del Profesorado, modificada por la Ley N° 25212 [T.166,Pág.159], y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-90-ED [T.168,Pág.303].
- i. Ley N° 23733 [T.124,Pág.273], Ley Universitaria.
- j. Decreto Legislativo N° 745 [T.185,Pág.316], Ley de Situación Policial del Personal de la Policía Nacional del Perú.
- k. Decreto Legislativo N° 752 [T.185,Pág.268], Ley de Situación Militar de los Oficiales del Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea.
- l. Ley N° 27444 [T.299,§106], Ley del Procedimiento Administrativo General.
- m. Ley N° 27337 [T.291,§043], Código de los Niños y Adolescentes.
- n. Ley N° 27178 [T.280,§189], Ley del Servicio Militar.
- o. Decreto Supremo N° 003-82-CCFA, Reglamento de la Situación Militar de Técnicos y Suboficiales.
- p. Decreto Supremo N° 004-DE/SG [T.286,§100], Reglamento de la Ley del Servicio Militar.
- q. Ley N° 27806 [T.315,§021], Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- r. Ley N° 27986 [T.325,§012], Ley de los Trabajadores del Hogar.
- s. Decreto Supremo N° 012-2001-PCM [T.297,§132], Texto Único Ordenado de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.
- t. Ley N° 28044 [T.326,§235], Ley General de Educación.

SECCIÓN IV

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 4°.- Ámbito de aplicación.- La Ley y el presente Reglamento, serán aplicables al hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, jerarquía y aquellas provenientes de situaciones ventajosas.

En las relaciones de autoridad o dependencia están comprendidas también aquellas personas en las que existe una situación de ventaja ambiental vertical institucional frente a la otra por motivo de la función que realiza, la información que maneja, entre otros. La situación de ventaja a que se refiere la Ley, da a la persona un poder suficiente para someter a chantaje sexual a otra persona.

SECCIÓN V

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 5°.- Elementos imprescindibles constitutivos del hostigamiento sexual: De acuerdo lo establecido por los artículos 4° y 5° de la Ley, el hostigamiento sexual se configura con los elementos siguientes:

- a) Una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
 - b) Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
 - c) El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente, por la víctima.
 - d) El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.
- La reiterancia no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.
- Para el caso de los menores de edad será de aplicación lo dispuesto en el literal a) del artículo 18º de la Ley Nº 27337 [T.291,§043], Código de Niños y Adolescentes, referido al acoso a los alumnos, entendiéndose a éste como hostigamiento sexual.

LIBRO II

DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

SECCIÓN I

DE LAS CONSIDERACIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

Artículo 6º.- De la finalidad del procedimiento.- 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.

Las disposiciones establecidas en la presente Sección regulan el procedimiento general de aplicación a todas las instituciones, salvo las precisiones contempladas en los capítulos correspondientes a cada institución.

Artículo 7º.- Etapas y Plazos del Procedimiento General:

7.1. 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 puede obligar a la víctima a interponer la queja ante el presunto hostigador, por ser coincidentemente la autoridad encargada del proceso, debiendo corresponderle al inmediato superior o 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.

7.2. 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 la misma.
- d. Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una 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 el/la mayor afectado/a con el hostigamiento sexual sufrido. Dicha responsabilidad estará a cargo del Sector Salud.

7.3. Traslado de la queja.- Al tomar conocimiento el órgano encargado de la investigación, éste cuenta con 3 días hábiles para correr traslado de la queja. El quejado cuenta con 5 días hábiles para presentar sus descargos contados 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

presente Reglamento y podrán ser presentadas hasta antes que se emita la Resolución final.

7.4. Investigación.- La autoridad u órgano encargado de la investigación cuenta con el plazo de diez (10) días para realizar su labor: 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 presenten 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 el presente Reglamento. La resolución motivada que se derive de esta investigación pondrá fin a los respectivos procedimientos internos de cada institución.

7.5 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.

Artículo 8º.- Finalidad, oportunidad y tipo de 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 constitucional de presunción de inocencia, corresponde a la víctima del 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.

Las pruebas que podrán presentarse son entre otras:

- a. Declaración de testigos
- b. Documentos públicos o privados
- c. Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
- d. Pericias psicológicas, psiquiátricas forense, 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 mismas que se actuarán. Incluso, se podrá 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 formaran 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 entrelineados, ni agregados.

Artículo 9º.- Protección a testigos.- 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 facilitó el esclarecimiento de los hechos relativos al hostigamiento sexual contra la víctima.

Artículo 10º.- Sanción por infidencia de la reserva o confidencialidad.- Cualquier infidencia respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria de hostigamiento sexual consistente en difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial, será sancionada de conformidad con los procedimientos establecidos para cada una de las instituciones a que alude la Ley, en concordancia con el numeral 10 del artículo 239º y el numeral 160.1 del artículo 160º de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 11º.- Criterio para evaluar la existencia o configuración del hostigamiento sexual.- 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 declarará 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 quejado, entendiéndose que tanto varones como mujeres son iguales en derechos pero que tienen condiciones físicas, biológicas y psicológicas distintas.

Artículo 12º.- Conclusión del procedimiento.- El procedimiento general concluye con la emisión de una Resolución que declara fundada o infundada la queja, la cual deberá ser motivada, en la que 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 la misma, establecidas en los capítulos correspondientes a cada institución. Queda expedito el derecho a la doble instancia de acuerdo al marco legal aplicable a cada institución.

Artículo 13º.- 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 proceso 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 hubiere lugar.

Artículo 14º.- Criterio para evaluar la gravedad de la conducta del hostigamiento sexual.- Con el fin de determinar la gravedad de la conducta de Hostigamiento Sexual se deberá decidir de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta la reiterancia y la concurrencia de las citadas manifestaciones. La severidad de la conducta hostilizadora dependerá del número de incidentes y de la intensidad de cada uno de ellos. Sin que sea determinante la reiterancia para la configuración del acto de hostigamiento sexual.

Artículo 15º.- Manifestaciones de Conducta de hostigamiento sexual.- el hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- a) Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
 - b) Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada.
 - c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles humillantes u ofensivos para la víctima tales como:
escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.
 - d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmeo, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
 - e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- La determinación de sanción de las conductas enunciadas deberá considerar los criterios establecidos en el artículo 14º del presente Reglamento y su gravedad será evaluada según el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecta la calidad de vida de la persona. Constituye agravante la concurrencia de dos o más actos de hostigamiento sexual. Para el caso de niños, niñas y adolescentes se considerará para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad.

Artículo 16º.- Sanciones: En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, y podrán ser:

- a. amonestación verbal o escrita,
- b. suspensión,
- c. despido,

- d. separación temporal o definitiva,
- e. ser dado de baja o pasar a disponibilidad
- f. otras, de acuerdo al ámbito de aplicación.

Artículo 17°.- Falsa queja

La queja por hostigamiento sexual que sea declarada infundada por resolución firme, facultará al perjudicado por ella a interponer las acciones judiciales pertinentes dentro de las cuales deberá probarse el dolo, nexo causal y daño establecidos en el Código Civil, para ser indemnizado conforme a lo dispuesto por la Décima Disposición Final y Complementaria de la Ley.

En cada institución, la autoridad correspondiente tendrá de oficio la facultad de imponer las sanciones correspondientes conforme a lo dispuesto por la Décimo Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley; siempre y cuando quede debidamente acreditado el dolo o culpa inexcusable de la persona que interpuso la falsa queja.

TÍTULO I

EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO Y PÚBLICO

CAPÍTULO I

EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO

SUBCAPÍTULO I

DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 18°.- Del ámbito de aplicación.- Se encuentran comprendidos dentro de las disposiciones del presente Capítulo, todas aquellas relaciones sujetas al régimen laboral privado, los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios, las Cooperativas, las relaciones sujetas al régimen laboral privado en las entidades educativas privadas, de acuerdo a lo establecido en el último párrafo del artículo 17° de la Ley. Asimismo, deberá incluir a los contratados por prácticas pre-profesionales, convenios de formación y contrato de aprendizaje.

Artículo 19°.- Responsabilidad del empleador.- El empleador está obligado bajo responsabilidad a promover y establecer, en su Centro Laboral, medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de conformidad a las obligaciones establecidas en el artículo 7° de la Ley.

Artículo 20°.- Capacitación de trabajadores.- 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 por 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.

Artículo 21°.- Establecimiento de un procedimiento para sancionar el hostigamiento.- Es obligación del empleador, en un plazo máximo de 30 calendario días contados a partir de la publicación del presente Reglamento, establecer un procedimiento preventivo interno que permita al trabajador interponer una queja en caso de que sea víctima de hostigamiento sexual, el mismo 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.

Artículo 22°.- Obligación de informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.- 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 calendario siguientes, contados desde la fecha de la resolución final del procedimiento establecido en el presente Reglamento.

SUBCAPÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO EN EL REGIMEN LABORAL PRIVADO

Artículo 23°.- Opciones del trabajador.- Conforme a lo establecido en el artículo 8° de la Ley, el trabajador puede optar entre las siguientes alternativas:

- a) Accionar el cese de hostilidad
- b) Exigir el pago de una indemnización dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 [T.185,Pág.226], Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR [T.250,§192].

Artículo 24°.- Procedimiento de cese de hostilidad.- El trabajador podrá presentar una queja,

de acuerdo al procedimiento interno establecido por el empleador, el mismo que deberá cumplir con las siguientes características:

- a. La queja deberá ser interpuesta ante la Gerencia de Personal, Oficina de Personal o de Recursos Humanos o quien haga sus veces. En caso que la queja sea contra el Gerente de Personal, la queja deberá interponerse ante la autoridad inmediata de mayor jerarquía.
- b. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía, correrá traslado inmediatamente de la queja al quejado dentro del tercer día útil de presentada.
- c. El quejado cuenta con 5 días útiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere oportunas.
- d. Las pruebas que podrán ser utilizadas, son las establecidas en el presente Reglamento. Estas podrán ser presentadas hasta antes que se emita la Resolución final.
- e. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía correrá traslado de la contestación al quejoso y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.
- f. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía cuenta con 10 días hábiles para realizar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar el acto de hostigamiento sexual, de acuerdo a los criterios establecidos en la Ley y el presente Reglamento.
- g. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía podrá imponer medidas cautelares durante el tiempo que dure el procedimiento, las que incluyen medidas de protección para la víctima.
- h. El Gerente de Personal o la autoridad de mayor jerarquía contará con 5 días hábiles para emitir una Resolución motivada que ponga fin al procedimiento interno.
- i. En caso se determine la existencia del acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, debiéndose tener en cuenta que pueden ser: amonestación, suspensión o despido.

En caso la queja recaiga sobre la autoridad de mayor jerarquía, el procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el trabajador el derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 35º literal a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 [T.185,Pág.226], Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR [T.250,§192].

Artículo 25º.- Procedimiento para solicitar una indemnización.-

De acuerdo al artículo 8º de la Ley, el trabajador víctima de hostigamiento sexual tiene la potestad de accionar el cese de la hostilidad o de dar por terminado el contrato de trabajo y solicitar al juez el pago de una indemnización por parte del empleador, independientemente de los beneficios sociales que le correspondan, de acuerdo a lo establecido el artículo 38º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad.

Para tales efectos, el hostigamiento sexual será considerado como acto de hostilidad equiparable al despido, conforme al artículo 30º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En caso que el juez considere fundada la demanda, dispondrá el pago de la indemnización de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento.

Artículo 26º.- Derechos de los trabajadores sancionados

Los trabajadores sancionados con despido por acto de hostigamiento sexual tienen expedito su derecho a interponer una demanda de nulidad de despido o de pago de indemnización por despido arbitrario, sujetándose a lo dispuesto por los artículos 29º y 35º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 27º.- Plazo de caducidad

El plazo para presentar la queja o demanda por cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario es de 30 días calendario, contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo, conforme a lo dispuesto por el artículo 36º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

SUBCAPÍTULO III

DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR

Artículo 28º.- Conforme a la Décimo Segunda Disposición Final y Complementaria de la Ley, los trabajadores del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho a acogerse a

las acciones establecidas en el presente Reglamento y al Capítulo pertinente a los servidores del sector privado contenidas de la Ley Para tal efecto, se considerara falta grave al hostigamiento sexual producido entre los trabajadores del hogar y el empleador o cualquier miembro de la familia. El trabajador del hogar tiene derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad ante la autoridad administrativa de trabajo, según lo establecido por la ley del sector privado. Se exonerará del plazo previsto en el artículo 7° de la Ley N° 27986 [T.325,§012], Ley de los Trabajadores del Hogar, a fin de que no continúe expuesta(o) a sometimientos de actos de hostigamiento sexual no deseados.

CAPÍTULO II

EN EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO

SUBCAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 29°.- Ámbito de aplicación.- Se encuentran comprendidos dentro de las disposiciones del presente Capítulo todos los funcionarios y servidores públicos sujetos al Régimen Laboral Público, regulado por el Decreto Legislativo N° 276 [T.126,Pág.141]; Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Los actos de hostigamiento sancionables por el presente procedimiento son aquellos realizados por funcionarios o servidores públicos, independientemente del vínculo contractual al que pertenezca la persona presuntamente hostigada.

SUBCAPÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO EN EL REGIMEN LABORAL PUBLICO

Artículo 30°.- Procedimiento administrativo.- El procedimiento aplicable es el establecido en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM [T.162,Pág.136], Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el mismo que deberá ajustarse a las normas contenidas en el presente Capítulo.

En caso el quejado sea un servidor, la queja deberá ser evaluada por la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios. En caso el quejado sea funcionario, la queja deberá ser examinada por la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios.

En caso el quejado sea miembro titular de las referidas Comisiones, deberá ser reemplazado por un miembro suplente elegido por la víctima.

Artículo 31°.- Apertura del procedimiento.- Recibida la queja por la autoridad correspondiente, la Comisión respectiva la calificará y se pronunciará sobre la procedencia de la apertura o no del proceso administrativo disciplinario. En el caso de no proceder la queja, la Comisión respectiva elevará lo actuado al titular de la entidad con los fundamentos de su pronunciamiento, para los fines del caso.

En caso el titular del sector o el funcionario encargado de emitir la resolución para instaurar el procedimiento administrativo no cumpla con lo dispuesto en el párrafo anterior, será responsable solidario por el pago de la indemnización que pudiera corresponder al hostigado.

La resolución que instaura el procedimiento por hostigamiento deberá ser comunicada al órgano de Auditoría encargado del seguimiento de los procesos administrativos de la Institución.

Artículo 32°.- Plazos del procedimiento administrativo disciplinario.- El plazo del procedimiento administrativo disciplinario a que se refiere el presente capítulo no excederá de 30 días hábiles improrrogables. En caso no se concluya en el plazo establecido, será bajo responsabilidad de la Comisión configurándose una falta de carácter disciplinario.

El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos, los fundamentos legales y pruebas con que se desvirtúen los cargos materia del proceso o el reconocimiento de su legalidad. El término de presentación es de (5) cinco días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación. Excepcionalmente cuando exista causa justificada y a petición del interesado se prorrogará (5) cinco días hábiles más.

El proceso administrativo disciplinario deberá iniciarse en el plazo no mayor de un año (1) contado a partir del momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la comisión de la falta disciplinaria, bajo responsabilidad de la citada autoridad. En caso contrario se declarará prescrita la acción sin perjuicio del proceso civil o penal a que hubiere lugar.

Están comprendidos en el presente capítulo los funcionarios y servidores públicos contratados, en lo que les sea aplicable, aun en el caso que hayan concluido su vínculo laboral con el Estado y dentro de los términos señalados en el reglamento de la Ley de Bases de la Carrera

Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Artículo 33°.- Sanciones.- De acuerdo a gravedad de la falta, los servidores o funcionarios pueden ser sancionados con suspensión, cese temporal o destitución, previo proceso administrativo, conforme a lo dispuesto por el artículo 26° de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.

TÍTULO II

EN LOS CENTROS E INSTITUCIONES EDUCATIVAS

CAPÍTULO I

DEL PROCEDIMIENTO EN CENTROS Y

PROGRAMAS EDUCATIVOS

Artículo 34°.- Ambito de aplicación.- El presente procedimiento será de aplicación a todos los centros y programas educativos, institutos superiores sean públicos o privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.

Artículo 35°.- Acciones de difusión y prevención.- Las Oficinas de Personal del organismo central y órganos intermedios a nivel nacional del Ministerio de Educación, en coordinación con las oficinas encargadas de las acciones de Tutoría, Prevención y Atención Integral, se encargarán de las acciones de difusión y prevención señaladas en el presente Reglamento.

SUBCAPÍTULO I

INSTITUCIONES DE EDUCACION BÁSICA

Y SUPERIOR NO UNIVERSITARIA

Artículo 36°.- Interposición de la queja.- En las Instituciones de Educación Básica, en sus diversos niveles y modalidades, Centros de Educación Técnico Productivo y en las Instituciones de Educación Superior No Universitarias, el Director o quien haga sus veces se encargará de recibir y tramitar las quejas verbales o escritas que formulen los(as) alumnos(as) o estudiantes sobre conductas de hostigamiento sexual que se presentaran.

En el caso que el presunto hostigador sea el Director, el inmediato superior en jerarquía o quien haga sus veces recibirá y tramitará la queja.

Artículo 37°.- Elaboración del Acta de queja.- Presentada la queja, ya sea verbal o escrita, el Director o quien haga sus veces elaborará un Acta, la misma que contendrá:

- a. Identificación del presunto hostigador (nombres y apellidos)
- b. Identificación de la presunta víctima (nombres y apellidos)
- c. Resumen de los hechos con indicación precisa del lugar, fecha y circunstancias.
- d. En el caso de niños, niñas y adolescentes el Acta deberá ser suscrita por el padre o apoderado del alumno o estudiante quejoso.
- e. En el caso de mayores de edad, el Acta deberá ser suscrita por el mismo alumno o estudiante quejoso.

Artículo 38°.- Protección del alumno.- El Director asumirá las medidas necesarias de protección del alumno o estudiante quejoso y dentro del plazo de 24 horas elevará la queja al órgano intermedio respectivo.

Artículo 39°.- Traslado de la queja.- El órgano intermedio respectivo derivará la queja a la Oficina de Control Institucional, dentro del plazo de 24 horas, la misma que procederá de manera inmediata de acuerdo a sus atribuciones.

Artículo 40°.- Centros Pre-Universitarios.- Tratándose de los estudiantes de los Centros Pre-Universitarios que no dependen directamente de las Universidades, éstos presentarán su queja ante la Dirección Regional de Educación respectiva y será de aplicación lo dispuesto en el procedimiento del presente capítulo.

CAPÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO EN CENTROS UNIVERSITARIOS

Artículo 41°.- Ambito de aplicación.- Se encuentran comprendidos en este capítulo los profesores, estudiantes, autoridades, funcionarios y servidores, sujetos a la Ley Universitaria N° 23733 [T.124,Pág.273] y Decreto Legislativo N° 276 [T.126,Pág.141], e incluye a los Centros Pre-Universitarios que dependen directamente de las Universidades.

Artículo 42°.- De la capacitación y prevención.- Las Universidades desarrollarán campañas de prevención del hostigamiento sexual mediante:

- a. Publicación y difusión de la Ley N° 27942 [T.321,S247] y su respectivo Reglamento a través de medios escritos y hablados.

- b. Charlas informativas sobre el tema.
- c. Desarrollo de talleres sobre prevención del hostigamiento sexual dirigido a los estudiantes a través de los departamentos de Bienestar Universitario o quien haga sus veces.
- d. Desarrollo anual de eventos de capacitación sobre prevención de hostigamiento sexual para la comunidad universitaria. Promoción de líneas de investigación sobre el hostigamiento sexual a nivel de pregrado y postgrado con propósitos académicos, de intervención y prevención propiamente dicho.

Artículo 43°.- Del procedimiento.- Para el trámite de la queja en los Centros Universitarios y Pre-Universitarios será de aplicación el siguiente procedimiento, además de lo establecido en el artículo 37°:

- a. La queja, cualquiera sea la condición o cargo del presunto hostigador, deberá ser interpuesta ante el Decano de la Facultad correspondiente. En caso de presentarse la queja en forma verbal, se levantará el acta en el mismo acto, y será firmado por el quejoso.
- b. El Decano, dentro del plazo de 24 horas o el del término de la distancia debidamente fundamentado, correrá traslado de la queja para el descargo del quejado, quien tendrá 3 días hábiles, adjuntando las pruebas que considere necesario.
- c. Si la queja tiene méritos para el proceso administrativo, la Comisión de Procesos Administrativos, en el plazo máximo de siete días hábiles prorrogables por 3 días más, realizará la investigación necesaria y propondrá las sanciones pertinentes de acuerdo a la gravedad de la falta.
- d. El Decano convocará al Consejo de Facultad para conocimiento y acuerdo correspondiente.
- e. En el caso que la queja sea contra el Decano u otra autoridad o funcionario superior, ésta deberá presentarse ante el órgano inmediato superior y será de aplicación el procedimiento establecido en el presente artículo.

Artículo 44°.- Criterios de Valoración.- Para efectos de valorar la conducta del quejado se tomará en cuenta lo establecido en los artículos 14°, 15° y 16° del presente Reglamento.

TÍTULO III

EN LAS INSTITUCIONES DE LAS FUERZAS ARMADAS Y POLICÍA NACIONAL

CAPÍTULO I

DEL PROCEDIMIENTO EN LAS INSTITUCIONES DE LAS FUERZAS ARMADAS

Artículo 45°.- Ambito de aplicación.- El presente procedimiento será de aplicación para el personal militar que presta servicios en las Instituciones de las Fuerzas Armadas y en otras Instituciones a las que haya sido asignado.

Artículo 46°.- Del procedimiento.- Para el trámite de la queja en las Instituciones de las Fuerzas Armadas será de aplicación el siguiente procedimiento:

- a. La persona presuntamente hostigada, presentará queja verbal o escrita al Comandante de Unidad o superior jerárquico donde preste servicios, quien registrará el hecho en el libro confidencial correspondiente. Dentro de las 24 horas o en el término de la distancia debidamente fundamentado, la queja será derivada a la Junta, Comisión o Inspectoría correspondiente para la evaluación previa.
- b. La evaluación previa estará a cargo de la Junta Interna de Investigación, Comisión de Investigación Ad Hoc o Inspectoría de las Unidades, quienes citarán al presunto (a) hostigador (a), poniendo en su conocimiento la queja, a fin de que presente el informe de descargo respectivo en el termino de 05 días hábiles.

Durante este período se tomarán medidas de protección a favor de la víctima.

Luego de esta investigación previa, dentro del plazo de 5 días hábiles recomendarán, de ser el caso, que el presunto (a) hostigador (a) sea sometido a la Junta o Consejo de Investigación.

c. En el caso de no haberse determinado la configuración del hostigamiento sexual por falta de pruebas o de acreditarse otro tipo de faltas, se archivará la investigación quedando registrado como un antecedente del quejado con la finalidad de establecer la reiterancia.

d. Si el presunto responsable del acto de hostigamiento sexual volviere a incurrir en dicha falta, sin la evaluación previa, se remitirá a la Junta o Consejo de Investigación correspondiente.

Artículo 47°.- Competencia castrense.- En caso de atribuirse falta grave al presunto hostigador, éste será sometido de acuerdo al grado jerárquico a los siguientes órganos de

investigación, que se regirán por el presente reglamento en lo pertinente y supletoriamente por sus propios reglamentos internos:

- a. De ser Personal de Oficiales, al Consejo de Investigación.
- b. De ser Personal de Técnicos, Suboficiales, a la Junta o Consejo de Investigación.
- c. De ser Cadetes o Alumnos, a la Junta Académica, Consejo de Disciplina o Consejo de Facultad.
- d. De ser Personal de Tropa, a la Junta Interna de Investigación o Ad Hoc.

Artículo 48°.- Graduación de la sanción.- La sanción a imponerse se determinará luego que el presunto hostigador sea citado, oído y examinado, actuadas las pruebas de cargo y de descargo por el Consejo o Junta de Investigación correspondiente, y acreditada la responsabilidad se impondrá cualquiera de las siguientes sanciones:

- a. Disponibilidad
- b. Retiro o Baja

Para efectos de valorar la conducta del quejado se tomará en cuenta lo establecido en los artículos 14°, 15° y 16° del presente Reglamento.

Artículo 49°.- Procedimiento para Cadetes y Alumnos.- El procedimiento para Cadetes y Alumnos se regirá por el presente Reglamento y por las normas internas de los Centros de Formación respectivo.

Artículo 50°.- Procedimiento para el Personal de Tropa.- En los casos de actos de hostigamiento sexual cometidos por personal de tropa, la Junta Interna de Investigación o Comisión de Investigación Ad Hoc, recomendará la sanción de baja por medida disciplinaria.

Artículo 51°.- Indemnización.- Determinada la responsabilidad de la comisión de la falta por hostigamiento sexual, deberá formularse denuncia ante el Consejo de Guerra correspondiente de cada Institución Castrense, a efectos de que se investigue el quebrantamiento de la moralidad, el orden y la disciplina. Esta autoridad jurisdiccional militar se pronunciará por la reparación o indemnización correspondiente a favor del hostigado.

Artículo 52°.- Falsa Queja.- Si la queja por hostigamiento sexual es declarada infundada por resolución firme, el quejoso será sancionado de conformidad con lo dispuesto en la Décimo Primera Disposición Final y Complementaria de la Ley. Asimismo se formulará la denuncia a efectos de que la autoridad jurisdiccional militar se pronuncie por la reparación o indemnización correspondiente a favor del denunciado.

En el caso de que el o la quejoso (a) sea personal civil se aplicará las sanciones establecidas para el Régimen Laboral Público.

CAPÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO EN LA POLICÍA NACIONAL

Artículo 53°.- Ambito de aplicación.- El presente procedimiento será de aplicación a los órganos de dirección, asesoramiento, control, consultivo, apoyo y ejecución, comprendiendo al personal policial, de servicios, con status de oficial comprendidos en todas las categorías, jerarquías y grados de la Policía Nacional del Perú. Asimismo, se aplicará a los Centros de Capacitación, Especialización, Perfeccionamiento e Investigación Científica de la Policía Nacional del Perú. En el caso del personal civil de la Policía Nacional será sometido a proceso administrativo disciplinario y sancionado de acuerdo a lo dispuesto para el Régimen Laboral Público.

Artículo 54°.- De la capacitación y prevención.- La Defensoría del Policía será la encargada de brindar el apoyo técnico necesario a los órganos responsables de las acciones de difusión y prevención señalados en el presente Reglamento, mediante capacitación y sensibilización dentro del ámbito de aplicación policial. Asimismo, la Defensoría de la Policía propondrá las políticas internas necesarias para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.

Artículo 55°.- En lo referente a la investigación y sanción del hostigamiento sexual en todos los órganos de dirección, de asesoramiento, de control, consultivo, de apoyo y de ejecución comprendiendo al personal policial, de servicios con estatus de oficial comprendidos en todas las categorías, jerarquías y grados de la Policía Nacional, es de aplicación el Procedimiento General del presente reglamento, el cual será incluido dentro de la normativa del Sector.

SUBCAPÍTULO I

DEL PROCEDIMIENTO EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN

Artículo 56°.- Ambito de aplicación.- El presente procedimiento será de aplicación a los

Centros de Formación de la Policía Nacional, comprendiendo a cadetes y alumnos que estudian en ellos. En el caso de que la queja sea interpuesta por o en contra del personal policial, de servicios, con estatus de oficial y civil de todas las categorías, jerarquías y grados que laboran en los centros de formación, será de aplicación el procedimiento y las sanciones previstas en el presente reglamento, teniendo en cuenta el conducto regular establecido en las normas internas de los Centros de Formación.

Los centros de formación, deberán adecuar su régimen interno disciplinario, de conformidad con lo establecido en el presente reglamento.

Artículo 57°.- Interposición de la queja.- Se dará inicio al procedimiento cuando la persona presuntamente hostigada, presenta una queja escrita o verbal a su respectivo superior jerárquico, en este último caso, con cargo a formalizarla y presentar el sustento probatorio respectivo. Si el quejado es superior jerárquico inmediato de la persona presuntamente hostigada, se denunciará el hostigamiento al superior jerárquico de éste, en las condiciones y límites que fija la respectiva escala jerárquica establecida en las normas internas de los centros de formación de la Policía Nacional, de acuerdo a los plazos previstos en el Procedimiento General del presente Reglamento.

Artículo 58°.- Falsa queja.- La queja por hostigamiento sexual que sea declarada infundada por resolución firme, facultará al perjudicado con la falsa queja a interponer las pertinentes para ser indemnizado conforme a lo dispuesto por la Décima Disposición Final y Complementaria de la Ley, debiendo probar en el respectivo procedimiento el dolo o culpa inexcusable de la persona que interpuso la falsa queja.

Artículo 59°.- Graduación de la sanción.- La sanción a imponerse se aplicará dentro de las formas, límites y procedimientos señalados en las normas internas y el presente reglamento. Siendo los niveles de sanción disciplinaria a aplicarse los siguientes:

- a. Amonestación Verbal
- b. Separación Temporal
- c. Separación Definitiva
- d. Separación Temporal

Para los efectos de valorar la conducta del quejado se tomará en cuenta lo establecido en el artículo 14°, 15° y 16° del presente reglamento.

Artículo 60°.- Codificación de las sanciones.- La determinación de la sanción que el superior está facultado para imponer al subordinado se regirá de acuerdo a las condiciones y límites que fija la respectiva escala general de sanciones a cadetes y alumnos establecida en el Manual de Régimen Interno de las Escuelas o Centros de Formación de la Policía Nacional.

TÍTULO IV

EN LAS RELACIONES DE SUJECION NO REGULADAS POR EL DERECHO LABORAL

Artículo 61°.- Procedimiento.- De acuerdo al artículo 22° de la Ley, la víctima de hostigamiento sexual en una relación no regulada por el derecho laboral tiene derecho a exigir una indemnización en la vía civil, la misma que se tramitará en proceso sumarísimo, sujetándose a las normas del Código Civil y Procesal Civil vigentes.

Cuando la persona se encuentre bajo un sistema de contratación de Servicios No Personales (SNP) reguladas 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 [T.162,Pág.136], 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, poder sobre la persona para ejercer presión y someterla(o) mediante chantaje al hostigamiento sexual, el procedimiento se sujetará a lo establecido por el Régimen Laboral Público, en aplicación del artículo 239° de la Ley N° 27444 [T.299,§106].

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

LIBRO III

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

SECCIÓN I

RESPONSABLES DE LA PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

Artículo 62°.- Obligación de las entidades involucradas.- Las Instituciones señaladas en el artículo 2° de la Ley, mantendrán en sus respectivos ámbitos una política interna que prevenga y sancione el hostigamiento sexual, debiendo adoptar medidas a través de directivas, reglamentos internos o documentos de similar naturaleza, bajo responsabilidad.

Artículo 63°.- Responsables de las acciones de la prevención y difusión.- Estas acciones estarán a cargo de las siguientes áreas:

a) Tratándose de Centros de Trabajo públicos y privados, será la oficina de Recursos Humanos de cada Sector o quien haga sus veces.

b) En el caso de Instituciones Educativas, en sus diversos niveles y modalidades dependientes del Ministerio de Educación, serán las oficinas de personal del organismo central y órganos intermedios en coordinación con las oficinas encargadas de las acciones de tutoría prevención y atención integral.

En el caso de los Centros Universitarios, serán los rectores de cada universidad en forma conjunta con los Decanos de Facultad, supervisados por la Asamblea Nacional de Rectores.

c) Tratándose de las Instituciones Militares; serán las Direcciones o Comandos de Personal, Direcciones o Comandos de Instrucción y Doctrina, así como a los Directores, Jefes o Comandantes en todos los niveles.

d) En el caso de la Policía Nacional del Perú, será la Dirección General de la Policía Nacional a través de la Oficina de Telecomunicaciones de la Dirección de Telemática o quien haga sus veces, en coordinación con la Dirección de Instrucción y Doctrina Policial y la Defensoría de la Policía. Tratándose de los órganos no policiales será la Oficina de Comunicación Social del Ministerio del Interior.

e) Tratándose de trabajadores del hogar y personas que se encuentren comprendidas en el numeral 4) del artículo 2° de la Ley, corresponderá al MIMDES en coordinación con la Dirección General de Promoción de la Mujer la difusión de la Ley y del presente Reglamento.

SECCIÓN II

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y DIFUSIÓN

Artículo 64°.- Medidas de prevención y difusión.- Las medidas de difusión y prevención a adoptar por cada una de las instituciones que integran el ámbito de aplicación de la Ley incluirán las siguientes acciones, entre otras:

a) Comunicar a todo el personal de la institución y aquellos que se incorporen a las mismas, sobre la existencia de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.

b) Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la Institución, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras.

c) Colocar en lugares visibles de la Institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.

d) Realizar de talleres de capacitación y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia y los cambios en los patrones socioculturales que toleren o legitimen el hostigamiento sexual.

e) Coordinar con las entidades gubernamentales y no gubernamentales sobre acciones afirmativas a adoptar con relación a la prevención de la violencia de género y del hostigamiento sexual.

SECCIÓN III

CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN

Artículo 65°.- De las campañas de difusión.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social y el Ministerio de Educación, serán los encargados de promover conjuntamente campañas de difusión a nivel nacional de la Ley y del Reglamento.

SECCIÓN IV

DE LA EVALUACIÓN DEL EFECTO DE LAS POLÍTICAS, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE LOS PROCESOS CLAVES

Artículo 66°.- Del análisis situacional.- Se partirá de la construcción de una línea de base de la situación de hostigamiento sexual que se hará a través de la cuantificación de la proporción y distribución de este problema en los diferentes ámbitos laborales y educativos del país previstos en la Ley. A partir de ese diagnóstico se valorarán los avances y cambios con una periodicidad

bianual. Esta evaluación estará a cargo del área competente de la Presidencia del Consejo de Ministros que será designado para tal fin, utilizando para ello el Sistema Nacional de Encuestas que desarrolla el Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Artículo 67°.- Del seguimiento o monitoreo en el ámbito institucional del sector público a nivel nacional.- El área competente de la Presidencia del Consejo de Ministros establecerá el seguimiento o monitoreo de la aplicación y cumplimiento de la Ley y del presente reglamento, en el ámbito institucional del sector público a nivel nacional y en los ámbitos subnacionales a través de las instancias competentes. Se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Existencia de directivas, documentos de difusión y el nivel de cobertura de difusión de estos instrumentos.
- b) Conocimiento del contenido de la Ley en el conjunto de personas que interactúan dentro de las instituciones públicas.
- c) Confidencialidad de los procedimientos.
- d) Mecanismos y procedimientos para investigación y sanción transparentes y eficaces.

Artículo 68°.- Del seguimiento o monitoreo en el ámbito institucional del sector privado a nivel nacional.- El seguimiento del cumplimiento de la Ley y del presente reglamento, en las instituciones del ámbito del sector privado laboral a nivel nacional y en los ámbitos subnacionales será a través de las instancias competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Se considera sujeto a monitoreo los instrumentos de política institucional, la receptividad y efectividad de los mismos, para el cumplimiento de la Ley y su reglamento. Se deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Existencia de directivas, planes de difusión, documentos de difusión y el nivel de cobertura de difusión de estos instrumentos.
- b) Conocimiento del contenido de la Ley en el conjunto de personas que interactúan dentro de las instituciones privadas.
- c) Confidencialidad de los procedimientos
- d) Mecanismos y procedimientos para investigación y sanción transparentes y eficaces.
- e) Indemnización de la víctima
- f) Existencia de programas de rehabilitación para la víctima.

Artículo 69°.- Del seguimiento o monitoreo en organizaciones de la sociedad civil.- El seguimiento o monitoreo del cumplimiento de la Ley y del presente reglamento se llevará a cabo con participación de organizaciones de la sociedad civil, asociaciones y redes de sociales y de vigilancia ciudadana, veedurías a nivel nacional y en los ámbitos subnacionales a través de las instancias competentes del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. Se considera sujeto a monitoreo los instrumentos de política institucional, la receptividad y efectividad de los mismos, para el cumplimiento de la Ley y su reglamento. Tiene en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Existencia de documentos de difusión y la cobertura de difusión de estos instrumentos.
- b) Conocimiento del contenido de la Ley en el conjunto de personas que interactúan dentro de las organizaciones.

LIBRO IV

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- Por Resolución Ministerial, los Sectores podrán aprobar normas específicas y complementarias que requieran para implementar las disposiciones establecidas en la Ley y presente Reglamento.

Segunda.- En lo que no esté regulado por el presente reglamento será de aplicación supletoria lo previsto por las normas internas de cada institución contemplada en el ámbito de aplicación de la Ley en cuanto no hubiese incompatibilidad.

Tercera.- Se modifica y deroga aquellas disposiciones previstas en las Normas y Procedimientos para la promoción de relaciones interpersonales respetuosas y para la prevención y sanción del acoso sexual en el Sector Interior, Directiva N° 001-2002-IN/DDP-OEMUJ aprobada por Resolución Ministerial N° 2072-2002-IN/DDP [T.318,§097] y otras normas de menor rango; en lo que sea incompatible con la presente Ley y Reglamento.

Cuarta.- Incluir en el Manual de Régimen Interno de las Escuelas de Formación de la Policía Nacional lo siguiente:

"CLASIFICACION DE FALTAS Y SANCIONES:

a. *Faltas Leves:*

Las que se refieren al incumplimiento de las normas que rigen la vida del Cadete o Alumno, lo que da lugar a la aplicación de sanciones leves, según la intensidad de las faltas.

(1) Faltas Contra la Moral Policial

(...)

Faltas contra el Decoro:

(...)

- Incurrir en actos de hostigamiento sexual leve conforme a lo regulado en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942.

(...)

b. Faltas Graves

Las que afectan la moral, disciplina y prestigio de la Escuela; dan lugar a la aplicación de sanciones graves, de acuerdo a la magnitud de la falta.

(1) Faltas Contra la Moral Policial

(...)

Faltas contra el Decoro:

(...)

- Incurrir en actos de hostigamiento sexual medio Conforme a lo regulado en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, N° Ley 27942.

c. Faltas Muy Graves

Las que afectan profundamente el prestigio de la Escuela y/o institución, minan la moral y disciplina o afectan el honor. Se sancionan con demérito muy grave, separación temporal o definitiva, según la magnitud de la falta y como resultado del PAD; sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

(1) Faltas Contra la Moral Policial

Faltas contra el Decoro:

(...)

- Incurrir en actos de hostigamiento sexual grave Conforme a lo regulado en el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942.

(...)

- Faltas contra el Espíritu Policial:

(...)

- Quejar o demandar de mala fe por actos de hostigamiento sexual a otra persona que resulte ser manifiestamente inocente."

Quinta.- El presente reglamento modifica los artículos 37° y 57° del D.S. N° 003-82-CCFA referido a la Situación Militar del Personal de Técnicos, Suboficiales y Oficiales de Mar de las Fuerzas Armadas del Perú, en los siguientes términos:

"Artículo 37°.- El pase a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria, se producirá cuando la conducta del personal afecte el honor, decoro, deberes militares o por actos de hostigamiento sexual medio, sin perjuicio de la sanción penal que pudiera corresponderle si el hecho que se le imputa está previsto como delito y falta. En todo caso, el personal deberá ser oído y examinadas las pruebas de descargo por la Junta de Investigación.

Artículo 57°.- El pase a la situación de retiro por medida disciplinaria, se producirá por faltas graves que afecten el buen servicio; por mala conducta del personal que afecte gravemente el honor, el decoro, y deberes militares o por actos de hostigamiento sexual grave."

Sexta.- Adiciónese al Artículo 80° del Decreto Supremo N° 004-DE/SG **[T.286,\$100]** referido a la baja del servicio en el activo acuartelado y no acuartelado, lo siguiente:

"Artículo 80°.- La baja del servicio en el activo acuartelado y no acuartelado se produce por tiempo cumplido, desertión, medida disciplinaria, pena privativa de libertad impuesta por sentencia judicial consentida o ejecutoriada, incapacidad física o mental que impida cumplir con el servicio, fallecimiento, desaparición judicialmente declarada.

Se entiende que el personal de tropa ha cumplido con el tiempo de servicio en el activo, al término de los 24 meses o cuando el Instituto considere conveniente prescindir de su participación a partir de haber cumplido dos ciclos semestrales. Los actos de hostigamiento sexual serán considerados como faltas por medida disciplinaria."

Sétima.- Toda resolución que implique una sanción constituye demérito y deberá ser anotada de oficio en la ficha escalafonaria. Cuando la sanción impuesta sea la de separación definitiva del

servicio será remitida a la Presidencia del Consejo de Ministros, conforme lo dispone el artículo 242º de la Ley N° 27444 [T.299,§106], Ley de Procedimiento Administrativo General.

Octava.- El presente reglamento se aplicará teniendo en cuenta la Ley de Bases de la Descentralización y la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, así como la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

.....

LEY N° 29430

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República
Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY NÚM. 27942, LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 1°.- Modificación de la Ley núm. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Modifícanse los artículos 1°, 4°, 5°, 6°, 7° y 8° de la Ley núm. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, con los siguientes textos:

"Artículo 1°.- Del objeto de la Ley

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

Artículo 4°.- De los conceptos

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

o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

Artículo 5°.- De los elementos constitutivos del hostigamiento sexual

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

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

Artículo 6°.- De las manifestaciones del hostigamiento sexual

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

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave 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.

Artículo 7°.- De la responsabilidad del empleador

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

- a) Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa
- b) Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.
- c) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la presente Ley. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye dentro del reglamento las disposiciones que resulten pertinentes.

Artículo 8°.- De las sanciones del hostigamiento sexual

- 8.1 Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo núm. 003-97-TR. En este supuesto no es exigible la comunicación al empleador por cese de hostilidad señalado en el artículo 30° de la misma norma.
- 8.2 Si el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o despido."

Artículo 2°.- Adición de la Primera-A disposición final y complementaria en la Ley núm. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Adiciónase la Primera-A disposición final y complementaria en la Ley núm. 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 núm. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Adiciónase el literal i) al artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo núm. 728, aprobado por el Decreto Supremo núm. 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en los términos siguientes:

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:
(...)

- i) 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."

Artículo 3°.- Modificación de la décima disposición final y complementaria de la Ley núm. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Modifícase la décima disposición final y complementaria de la Ley núm. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, con el siguiente texto:

"Décima.- La 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."

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA.- Derógase o modifícase toda norma que se oponga a lo dispuesto en la presente Ley.

Comunicase al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los veintisiete días del mes de octubre de dos mil nueve.

LUIS ALVA CASTRO
Presidente del Congreso de la República

CECILIA CHACÓN DE VETTORI
Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

AL SEÑOR PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los siete días del mes de noviembre del año dos mil nueve.

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

JAVIER VELASQUEZ QUESQUÉN
Presidente del Consejo de Ministros

420046-1