

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE DERECHO



Hostilidad laboral

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional
de Abogado

Autor:

Quineche Gonzales, Yimy Nelson

Asesor:

Miranda Chauca, Teresa Luperfina

CODIGO ORCID: 0000-0002-6853-8574

HUACHO – PERU

2018

Palabras Claves:
HOSTILIDAD LABORAL

Tema	Hostilidad laboral
Especialidad	Derecho Laboral

Text	Labor Hostility
Specialty	Labor Hostility Labor Law

Línea de Investigación: Derecho

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado “Hostilidad laboral” del (a) estudiante: **Yimy Nelson Quineche Gonzales**, identificado(a) con Código N° 1609200094, se ha verificado un porcentaje de similitud del 29%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 16 de Enero de 2023



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

DEDICATORIA

Agradecimiento a Dios; por darme vida, salud para lograr realizar mis sueños realidad y por darme la fuerza que me brinda en el día a día.

A mis padres por el apoyo incondicional que me brindaron, a mis familiares y a mis docentes.

INDICE

DEDICATORIA	4
INDICE	5
RESUMEN	7
DESCRIPCION DEL PROBLEMA	8
MARCO TEÓRICO	11
ETIMOLOGIA, CONCEPTO Y DEFINICION	11
HOSTILIDAD LABORAL	11
CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL.....	13
CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO LABORAL	15
HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	16
PRINCIPIOS	18
EL PRINCIPIO DE LESIVIDAD	18
EL PRINCIPIO DE IGUALDAD.....	21
NATURALEZA JURIDICA	22
LEGISLACION NACIONAL.....	26
CONSTITUCION POLITICA DEL PERU.....	26
LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES– LEY 28983.....	27
LEY PROCESAL DE TRABAJO (LEY 29497)	28
LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO SEXUAL EN ESPACIOS PUBLICOS - LEY N° 30314.....	28
LEGISLACIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	29
LA HOSTILIDAD LABORAL TRATADA POR LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA	34
REGULACIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTILIDAD EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO	39
CONCLUSIONES.....	41
RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
JURISPRUDENCIA.....	50
SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....	50
DERECHO COMPARADO.....	60

LEGISLACIÓN DE EE. UU	60
LEGISLACIÓN DE CANADA.....	61
LEGISLACIÓN ESPAÑOLA.....	62
LEGISLACIÓN COLOMBIANA.....	63
LEGISLACION MEXICANA	64

RESUMEN

Actualmente se introducen diversos tipos de acoso en el mercado laboral, los más comunes son los descritos en el artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pero también tenemos otros tipos de acoso en el mercado laboral además de los descritos en el Mercado Laboral. encima del artículo. Los ejemplos incluyen el acoso sexual y el abuso de los poderes de *ius variandi* del empleador, que incluyen el derecho del empleador a cambiar ciertas condiciones de trabajo, pero se puede argumentar que no es fácil para un empleado probar lo que es hostil en el lugar de trabajo bajo un estándar de razonabilidad. Si se detectan hostilidades, se debe iniciar con los procedimientos correctos contenidos en el artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece que el patrón debe ser citado dentro de los seis días naturales para su despido o destitución. Para cambiar su comportamiento, cuando haya vencido el plazo prescrito y el patrón no cambie el comportamiento hostil, el trabajador puede tomar acción bajo las disposiciones de la nueva ley de procesos laborales. 29497. En esta guerra laboral, damos por sentado que es porque los patrones han agraviado a sus trabajadores, y nosotros estamos del lado de los trabajadores. Con la mala gestión y el abuso de poder que siguen ocurriendo hoy en día, debemos detener este acoso sexual y odioso, las fechorías de este empleador contra sus empleados deben hacerse legalmente, ya que todos tenemos el derecho y la responsabilidad de hacerlo, pero moral y psicológicamente. el respeto al bien común y la paz social.

DESCRIPCION DEL PROBLEMA

En nuestro actual contexto social, se puede identificar numerosos casos y formas de hostilización laboral, por lo que es necesario conocer a profundidad cuál es el mecanismo a los que pueda acudir un trabajador afectado, para defender sus derechos, siempre que se encuentre frente a un acto hostil, a fin de que el estado cumpla con su función protectora por intermedio del órgano jurisdiccional correspondiente. Al respecto, el abogado Julio Martínez Vivot nos brinda el siguiente comentario (Citado por Díaz en 2011, p.4):

Estos derechos tienen por objeto el respeto a la dignidad del trabajador y por tanto pretenden crear un ordenamiento que facilite sus actividades con plena dignidad y respeto a su persona. Pero cabe señalar que este respeto no se dirige hacia una persona o una estructura. Aunque las funciones o disposiciones de los intereses del patrón se limiten en este sentido, todo debe hacerse de manera que no se perjudique el funcionamiento u organización de la propia empresa. Por ello, creemos que se mantiene el principio de subordinación o dependencia como elemento esencial del sistema relacionado con la gestión de la empresa y la fuerza empresarial en la organización. Las disposiciones especiales incluyen restricciones al ejercicio de las libertades propias del empleador y otorgan a los trabajadores derechos insustituibles e inalienables que formarán el estándar mínimo de su relación laboral.

En razón a lo perjudicial que pueden significar tales situaciones, es que se desarrollará en el presente trabajo, la forma procesal con la que cuenta el ciudadano afectado, a fin de ejercer sus derechos, de tal manera que se finalice esta afectación en donde predomina la desigualdad, frente a un tipo de conducta por parte del empleador repetitiva y planificada, que afecta el

bien jurídico del honor, la dignidad e integridad física y psicológica, obteniendo por intermedio de la tutela jurisdiccional correspondiente el cese del conflicto, observando el debido proceso, privilegiando el fondo sobre la forma, la oralidad y las reglas de conducta recogidas y bajo los alcances de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N. 29497, publicada en el Diario El Peruano.

El inicio de la relación laboral, como bien sabemos nace con el contrato de trabajo, acuerdo de voluntades entre dos partes, entre el trabajador y el empleador respectivamente, el primero quién se compromete a realizar determinada función o labor a cambio de una remuneración pactada al inicio del contrato y el segundo quién se encuentra obligado a cumplir con el pago de la remuneración al trabajador contratado.

La hostilidad laboral es un acto que se relaciona a la ansiedad y estrés generados por un mal trato de parte del empleador, se da una secuencia de hechos tales como emisiones de memorándums por razones injustificadas, ambientes de labores inadecuados, reducción de la remuneración, inestabilidad en el cargo ocupado, además de acoso moral e incluso en algunas circunstancias el hostigamiento sexual, lo que concluye en una situación laboral frágil e inconsistente, además traducido a la intención de hacer daño y menoscabar la integridad de la persona, por periodos prolongados de tiempo y de forma repetida.

Las condiciones de trabajo mencionadas han favorecido a la aparición de riesgos laborales, tales como sufrir un detrimento en la salud física y psicológica, ocasionados por estos hechos negativos, lo que finalmente concluye afectando el clima laboral, el equilibrio y organización de toda empresa, siendo incluso de máxima gravedad los efectos del hostigamiento en todas sus formas.

No obstante, se debe considerar a efectos de establecer lo que se denomina la hostilización laboral y factores de riesgo en el centro de trabajo, que de no existir la intención de hacer daño, no nos encontraríamos frente a una situación de hostilidad laboral sino frente a otro tipo de situaciones tales como el uso del ius variandi como facultad del empleador, pero de forma razonable, sin embargo es preciso clasificar y determinar lo que se considerará como acto de hostilidad.

MARCO TEÓRICO

ETIMOLOGIA, CONCEPTO Y DEFINICION

HOSTILIDAD LABORAL

El acoso en el lugar de trabajo, también conocido como acoso moral, acoso en el lugar de trabajo o "acecho", es el comportamiento de una persona o grupo de personas con la intención de causar miedo o intimidación a las víctimas en el lugar de trabajo. Esta víctima de acoso laboral experimenta maltrato psicológico debido al comportamiento negativo de los compañeros de trabajo; tal comportamiento puede ser de subordinados a gerentes (verticalmente hacia arriba) o de gerentes a subordinados (verticalmente hacia abajo); ocurren durante un largo período de tiempo (meses o años) de forma sistemática y repetida.

Estos individuos intentarían acosar, intimidar o detener el trabajo hasta que el empleado agraviado renuncie o solicite una transferencia.

A. Aplicación del Acoso Laboral

El acoso laboral podría ser utilizado:

a. Por algunas Entidades o Empresas.

Puede usarse como una táctica abusiva para deshacerse de los empleados molestos, miembros del sindicato o contra los empleados que creen que son inmunes a la culpa debido a la seguridad laboral; esta mala táctica lleva a la desesperación de los trabajadores, cambios psicológicos, el objetivo es obligarlos a renunciar sin imponer costos financieros a la empresa.

- b. Por un Compañero de Trabajo a otro Compañero.** Es el acoso a otro compañero, para deshacerse de él por envidia o por ser molesto.
- c. Por un Empleado a un jefe.**
Para deshacerse de él por ser autoritario, arbitraria o por ser exigente y sancionador.
- d. Por un jefe a un Empleado.**
Por envidia, por ser una posible competencia en un futuro no muy lejano.

B. Ámbito de Aplicación del Acoso Laboral

Una organización de trabajo significa más o menos un grupo de personas que se unen para un propósito común, lo que la convierte en una organización social. En las organizaciones de trabajo, la búsqueda de relaciones productivas suele verse como algo rutinario, cercanía por largas jornadas laborales, relaciones amistosas, padrinos, noviazgos y otras basadas en sentimientos como los celos, la lujuria, etc. Poder, deseo de imagen, deseo de dominio, intimidación, etc. En algunos casos, estas relaciones no suelen merecer atención por parte de la dirección de la empresa, porque no están directamente relacionadas con el desempeño del trabajo.

Sin embargo, estas relaciones interpersonales conducen a un funcionamiento anormal de la organización social de la empresa, lo que tiene consecuencias de largo alcance, es decir, no solo discusiones simples o problemas personales entre los empleados; estos problemas están asociados a la aparición de determinadas disfunciones que afectan al trabajo. Ambiente, satisfacción laboral, falta de motivación,

etc.; estas consecuencias también se reflejan en el funcionamiento de la propia empresa, como resultado de lo cual algunos empleados se ausentan del trabajo, se van, aumenta el número de accidentes, disminuye la carga y la calidad del trabajo, el descuido y la incapacidad para seguir las metas de los empleados individuales en su trabajo diario y objetivos. o tiempo de espera, etc. Una serie de problemas derivados de las relaciones entre trabajadores han sido conceptualizados bajo el nombre de “asedio”, término que hace referencia a situaciones de acoso psicológico que se dan entre miembros de una organización de trabajo.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL

A. Para el Trabajador Afectado:

A.1. A Nivel Psíquico.

Los síntomas pueden ser muy diferentes, entre los que podemos mencionar: inquietud, miedo aumentado y constante, sensación de peligro. La ansiedad que muestran estos individuos en el trabajo puede generalizarse a otras situaciones, al igual que otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, incompetencia y frustración, sentimientos de inferioridad o apatía. Los empleados también pueden verse afectados a la hora de concentrarse en el trabajo, y tales problemas pueden llevar a los empleados afectados a desarrollar comportamientos alternativos para reducir la ansiedad, como el consumo de drogas y otras formas de adicción, situaciones de "asedio" prolongadas o severas pueden conducir a problemas más graves. condiciones. o empeorar los problemas existentes. Así, es posible encontrar imágenes de

depresión severa, incluso de personas que padecen trastornos paranoides e incluso suicidio.

A.2. A Nivel Físicos.

Podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicósomática como pueden ser: dolores y trastornos físicos – funcionales hasta trastornos orgánicos como migrañas, gastritis, etc.

A.3. A Nivel Social.

Estos individuos pueden volverse muy sensibles e hipersensibles a las críticas, mostrar actitudes desconfiadas y comportamientos aisladores y retraídos, o pueden mostrar signos de agresión, hostilidad u otra desregulación social, sentir ira y resentimiento al respecto, y el deseo de vengar al agresor.

B. Para la Organización de Trabajo:

B.1. Sobre el Rendimiento.

Los empleados que presentan este tipo de problemas en la empresa afectan el desarrollo del trabajo. Debido a la mala comunicación entre mano de obra y capital, la cooperación de los empleados está sujeta a distorsiones que afectan el desempeño de las tareas; de esta forma, la cantidad y calidad del trabajo realizado por las personas involucradas disminuirá y el trabajo en grupo se hará más difícil, retrasado o imposible, los problemas con las líneas de información y comunicación, por otro lado, la ausencia de las personas involucradas aumento, independientemente de si está justificado o no.

B.2. Sobre el Clima Social.

Diversos conceptos de asociación, colaboración, cooperación, calidad de las relaciones interpersonales, etc. Esto sugiere que tales problemas afectarán el clima social en la organización del trabajo.

B.3. Sobre la Accidentabilidad.

Algunos estudios, relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad (accidentes por negligencias o descuidos, accidentes voluntarios, etc.

CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO LABORAL

El acoso laboral puede considerarse una forma típica de estrés laboral, que tiene la particularidad de que no surge únicamente por motivos directamente relacionados con el desempeño u organización del trabajo, sino que resulta de las relaciones interpersonales que establecen varias personas en cualquier empresa.

Esta situación se caracteriza por ser un conflicto asimétrico entre dos partes, donde la parte acosada tiene más recursos, apoyo o dominio que el empleado acosado. En esta dinámica, el agresor o agresor suele utilizar algún argumento de poder, como la fuerza física, la antigüedad, el poder del grupo, la popularidad o el rango dentro del grupo, para llevar a cabo esta conducta de acoso. . Muchas de estas conductas y actitudes son difíciles de identificar porque en este asunto se confunden las verdaderas intenciones del agresor y éste utiliza su poder o autoridad sobre los empleados afectados para ocultar sus verdaderas

intenciones. La peculiaridad de este proceso es que las víctimas sienten que sus perseguidores tienen una clara intención de perjudicarlas, lo que tensa la situación. Por otro lado, en estos casos, el individuo no sabe cómo actuar en estas situaciones cambiantes. Además de su entorno social, no saben controlar las reacciones emocionales provocadas por este proceso y se vuelven condescendientes o propensos a reacciones violentas para evitar conflictos mayores. La incapacidad para hacer frente a las situaciones y hacer frente a la ansiedad puede conducir a la propia patología del estrés, que empeora gradualmente.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La prevención del “acoso sexual” y la determinación de las sanciones en las relaciones de poder o dependencia se basan en el respeto a la dignidad humana, que es fin supremo de la sociedad y del Estado, y el derecho de toda persona a gozar de la integridad física y psíquica. y la ética, el derecho a ser respetado sin ningún tipo de discriminación y a realizar sus actividades en un ambiente seguro y saludable en su entorno de trabajo.

A. Elementos que constituyen un acto de Hostigamiento Sexual

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

1. Una relación de dependencia o autoridad, rango o perspectiva,
2. Por este último se entiende la influencia de una persona sobre otra, que puede darse entre personas del mismo estado, rango o casta, incluso sin una posición de autoridad atribuible.
3. Actividad sexual, que puede ser de naturaleza física, verbal, escrita o similar. cuatro El comportamiento es no deseado o claramente rechazado por la víctima
4. La sumisión o la negativa de una persona a hacerlo es directa o indirectamente utilizada por esa persona para obtener empleo, determinar su retención, obtener una promoción o salario, o de otra manera crear un ambiente de trabajo hostil e intimidatorio en relación con el empleo, o para humillar a su objetivo.

B. Manifestación del Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse mediante las conductas siguientes:

1. La promesa de trato preferencial o trato preferencial a cambio de un favor sexual.
2. Amenazar o aceptar presiones o conductas intimidatorias, exigir malas conductas que pongan en peligro o comprometa la dignidad, o reunirse o salir con la víctima.
3. Uso de lenguaje escrito o hablado, insinuaciones o sugerencias sexuales y gestos de naturaleza o connotación sexual obscena.
4. Acercamiento físico, frotamiento, contacto u otro comportamiento físico de naturaleza sexual que sea ofensivo o no deseado por la víctima.

5. Ataque u hostilidad hacia la negativa a especificar la conducta.

Cualquier estructura que establezca una relación de autoridad o dependencia debe contar con procedimientos para determinar la existencia de acoso sexual y determinar la responsabilidad; tales procedimientos deben garantizar la preservación, la confidencialidad, la investigación imparcial y efectiva y el debido proceso. Las sanciones para las personas identificadas como acosadoras sexuales pueden incluir una amonestación verbal o escrita, suspensión o incluso despido, según la gravedad de las circunstancias; si el perseguidor es el mismo empleador, gerente, síndico, propietario, socio, director o accionista de la empresa, los empleados pueden optar por tomar medidas para cesar las hostilidades o rescindir su empleo reclamando una indemnización por despido adecuada.

PRINCIPIOS

EL PRINCIPIO DE LESIVIDAD

En términos muy generales, García afirma: “Este principio significa que la legitimidad de la intervención penal depende de si está efectivamente encaminada a la protección de bienes jurídicos. Aunque existen diferencias significativas en la definición de los objetos de la pena y su uso”. (págs. 50)-51)

Así, Rodríguez cita a Mantovani: “promover la preservación del mencionado concepto como categoría sistemática por ser

homogéneo a un verdadero sistema de libertad bajo fianza y justicia penal democrática” (pp. 27-28). Y porque los autores Haseemer y Muñoz sostienen que “el concepto de beneficio jurídico, en la medida en que proporciona a los legisladores un estándar razonable y práctico para la toma de decisiones, conduce inevitablemente a una política criminal racional” (p. 105).

Además, en el campo de los delitos sexuales, este concepto actúa como una importante limitación del poder estatal; pues, citando a Rodríguez (2000) Jakob, nos dice: “En efecto, solo la violación de las buenas costumbres, o solo la violación de las buenas costumbres. La inmoralidad derivada de la violación de bienes jurídicos no puede definirse como punible, pero puede señalarse como uno de los siguientes: el fin principal de la doctrina del beneficio legal” (pp. S0-51). “Se entiende que también hay un acuerdo para tender a una visión antropocéntrica o preferentemente una despersonalización del objeto de la protección penal, lo que significa que sólo pueden ser elevados a la categoría de bienes jurídicos protegidos aquellos intereses que una persona posee o son necesarios”. para su pleno desarrollo espiritual o material, para otros, en otras palabras, el proceso de privatización de la justicia penal debe guiarse por el principio de individualización del delito, y sólo debe optarse por la vía legal del delito para aquellas violaciones que reflejen la directa o reducción indirecta de los intereses personales”

(Portilla, pp. 30-40). “Si bien se reconoce que tanto los intereses individuales como ciertos valores colectivos pueden determinar las condiciones del derecho penal, la legalidad de la intervención penal en ambos casos depende de si el derecho pertinente es

realmente instrumental de las personas, desde el punto de vista de sus derechos personales. oportunidades de logro” (MIR PUIG, 1994, pp. 159-165). “En este sentido, la valoración de Mantovani del bien último (representado esencialmente por los derechos humanos básicos) y el bien designado (término que significa intereses transpersonales esenciales para la protección plena de la dignidad y el pleno desarrollo del ser humano). (Mantovani, p. . dieciséis)

Del mismo modo, Rodríguez (2000) cita a Roshin: “De inmediato quedó claro que también había consenso en que la exclusión de la inmoralidad pura del dominio del derecho penal no significaba que algunos procesos internos, como sus sentimientos, no estuvieran protegidos. eran materiales en virtud de los requisitos generales relativos a los bienes jurídicos que son los elementos básicos de la posibilidad de la realización espiritual y material humana. Por lo tanto, la mayoría de las doctrinas reconocen que la conducta sexual es punible, no, por supuesto, por su lascivia inherente. actividad sexual, sino por el grado de perturbación o irritación que puede generar en una o más personas. 56-57).

“Desde otro punto de vista, la legalidad del uso del derecho a castigar, dado que la imposición de la pena incluye también la agresión, exige que ésta se realice de la forma más restrictiva y que las medidas punitivas sólo puedan determinarse por el hecho de que hay un bien jurídico que hay que proteger” (Rodríguez, pp. 188-189.).

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

El autor Hormazadals menciona: "Hay otro matiz en el carácter personal de la tutela penal en el campo de las relaciones sexuales, que en esencia no es más que un derivado de la persona que es el centro de las determinadas actividades de tutela penal. comportamiento en la esfera sexual, por lo que el derecho penal no puede imponer ciertas formas de comportamiento a los ciudadanos, incluso si se hace en nombre de la moral o la religión, pero esta creencia puede ser respetada, porque el hecho mismo de tal acción significa que, en Además de la intromisión intolerable en la libertad individual, existe una forma de discriminación que es incompatible con los conceptos más simples de igualdad. (Pág. 168-169).

Gomes, Bernaies también lo explican: cualquier política penal en el campo de la actividad sexual debe tener en cuenta las condiciones sociales y culturales en las que se desarrolla el desarrollo humano; en particular, la forma en que cada persona elige expresar su orientación sexual, porque el reconocimiento de la diversidad también está relacionado con la dignidad humana. El camino que corresponde a la libertad; en particular, la Carta Básica garantiza la privacidad de todos los ciudadanos. La Constitución reconoce un espacio importante, un ámbito en el que podemos influir de cerca en nuestras decisiones y en el que el poder político no interfiere indebidamente, especialmente en los asuntos locales, incluyendo sin duda la garantía de que todos deben poder decidir o elegir la forma más adecuada o atractiva. de vida para sí mismos" (p. 9). Finalmente, los legisladores determinan la importancia de la protección penal en el ámbito de la actividad sexual, no por elección de ley legal ni por construcción de vías para detectar cualquier forma de discriminación que fue tan común en el pasado

y aún existe, ya sea relacionado con la edad, el sexo o alguna otra condición natural de la persona (MAIA, 1996, p. 622). Hacerlo viola no solo las normas constitucionales que proclaman el valor de la dignidad humana, sino también las arraigadas en el ordenamiento jurídico que garantiza la igualdad de trato para todos. Porque el estado de derechos sociales se diferencia de otras formas de estado en que otorga la supremacía de la igualdad en sentido material, es decir, no se conforma con que todos tengan los mismos derechos, sino que asume la obligación de reparar la desigualdad, que garantiza las mismas libertades y protección que los demás ciudadanos a los socialmente desfavorecidos (Heller, p. 294).

NATURALEZA JURIDICA

1. Naturaleza de los Actos de Hostilidad del Empleador

Los actos de hostilidad por parte del empleador son equiparables al despido

2. Actos de Hostilidad

Los actos de hostilidad se encuentran establecidos en la ley de productividad y competitividad laboral, y son:

- a) La falta de pago de la indemnización dentro de lo razonable, salvo que el empleador acredite que se trata de caso fortuito o de fuerza mayor;
- b) reducción de la compensación de la categoría innovadora;
- c) Traslado del trabajador a un lugar distinto del lugar donde normalmente presta sus servicios, es decir, a otra área geográfica si tiene la intención de causar daño en esa área.
- d) la inobservancia de las medidas de salud y seguridad que puedan afectar o poner en peligro la vida y la salud de los empleados;

- e) Actos de violencia o desinformación grave que perjudique a los empleados o a sus familias;
- f) actos de discriminación por motivos de género, raza, religión, opinión o idioma;
- g) las violaciones a la moral y todas las acciones que afecten la dignidad de los trabajadores.

Antes de presentar un reclamo, un empleado debe llamar al empleador por escrito para acusarlo de una conducta hostil similar y darle al menos seis días calendario para detener o cambiar su comportamiento, según sea el caso. Los actos de acoso sexual deben ser investigados y tratados de conformidad con la ley.

3. Acciones del trabajador que se considera Hostilizado.

El trabajador que se considera hostilizado por algunas de las causales anteriormente señaladas podrá optar exclusivamente por:

- a) Cese de hostilidades. Si en tal caso la reclamación resultare justificada, se resolverá mediante el cese de hostilidades, imponiendo el empleador una multa correspondiente a las circunstancias agravantes de la infracción penal.

- b) Extinción del contrato de trabajo exigiendo el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38 de la LPCL (indemnización por despido arbitrario), con independencia de la multa y las correspondientes prestaciones sociales.

4. Variación de los alcances de la Demanda

La Ley de Procesos Laborales no especifica los números necesarios de inmutabilidad o mutabilidad, por lo que también podemos referirnos a la Ley de Procesos Civiles, que es de una especie. 428 dispone que "el demandante podrá enmendar la demanda antes de la notificación.

En este sentido, si aplicamos la norma, se puede probar que el trabajador tiene la oportunidad de presentar una denuncia por acoso en el sentido expresado en la pregunta anterior, si lo hace antes de la notificación.

5. Accionar el trabajo en caso de Hostilización.

Antes de presentar un reclamo, el empleado debe llamar por escrito al empleador, acusarlo de conducta hostil similar y darle por lo menos seis días calendario para corregir o corregir su conducta en consecuencia.

6. Plazo para accionar Judicialmente en caso de Hostilidad.

El plazo para presentar una demanda en caso de hostilidad del empleador finaliza treinta días naturales después del incidente. La terminación de la reclamación no afectará en modo alguno el derecho del trabajador a exigir el pago de otros pagos corrientes adeudados al empleador dentro del plazo especificado. Esta cláusula no se verá afectada por ningún contrato que la rescinda o menoscabe; su fecha de vencimiento le impedirá ejercer este derecho. Las únicas excepciones previstas por la ley son cuando el empleador se encuentra fuera del territorio del país y tiene prohibido ingresar al territorio del país, o no puede intervenir en los tribunales peruanos debido a la falta de un sistema judicial que funcione. La relación laboral se extinguirá mientras dure el obstáculo. Durante este tiempo, los empleados correspondientes

deben presentar una denuncia de cancelación del despido en la legislación laboral correspondiente.

7. **Si un trabajador emplaza a su empleador para que cese la hostilidad de que es objeto y que dentro del lapso que le otorgue para que enmiende su proceder de supera los treinta días naturales para la caducidad de la acción, ¿se ha perdido por ello la facultad para accionar judicialmente?**

Si mencionamos el art. El artículo 46 de la LPCL establece claramente que el plazo para la acción legal en situaciones hostiles vence a los treinta días naturales después del evento, y podemos argumentar que los empleados perderían su derecho a la acción legal. Por lo tanto, un trabajador que decida solicitar al empleador el cese de hostilidades debe hacerlo con cautela, teniendo en cuenta que debe contar con al menos seis días naturales para corregir su conducta. Pero si nos remitimos al artículo 57 del TUO de la LFE, del que se desprende que el plazo de treinta días naturales para la actuación en situaciones hostiles se cuenta desde el día siguiente al de la finalización del plazo de despido fijado para el empresario o modificado en consecuencia. puede ser su comportamiento.

LEGISLACION NACIONAL

CONSTITUCION POLITICA DEL PERU

La Constitución Política del Perú es la Carta Magna sobre la cual reposan los pilares del Derecho, la justicia y las normas del país.

Esta controla, regula y defiende los derechos y libertades de los peruanos y organiza a los poderes e instituciones políticas.

Como ya lo ha señalado el propio Tribunal Constitucional:

La Constitución no es un mero documento político, sino también norma jurídica, lo cual implica que el ordenamiento jurídico nace y se fundamenta en la Constitución y no en la ley. En ese sentido, el principio de fuerza normativa de la Constitución quiere decir que los operadores del Derecho y, en general, todos los llamados a aplicar el Derecho incluso la administración pública, deben considerar a la Constitución como premisa y fundamento de sus decisiones. Los artículos que considero ampararían el presente proyecto serían:

- **Artículo 1.** Preceptúa que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.
- **Artículo 2°.** Toda persona tiene derecho: 1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.
- **Artículo 22°.** El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

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

LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES–LEY 28983

De las normas antes mencionadas se desprende que tiene por objeto garantizar los derechos de mujeres y hombres a la igualdad, la dignidad, el libre desarrollo, la felicidad y la autonomía, así como prevenir cualquier tipo de discriminación de género. En este sentido, se garantiza el derecho al trabajo productivo en condiciones de libertad, justicia, seguridad y dignidad humana, incluida la protección contra el acoso sexual, tal como lo establece el artículo 6, que establece: “Se garantiza el derecho al trabajo productivo, condiciones de libertad. , la justicia, la seguridad y la dignidad humana para la realización de la dignidad, incluidas las medidas encaminadas a evitar cualquier forma de discriminación entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo en cuanto al acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de empleo. Los derechos laborales incluyen la prevención del acoso sexual y la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales.

LEY PROCESAL DE TRABAJO (LEY 29497)

Cree que el comportamiento hostil de los empleadores, incluido el acoso moral y el acoso sexual, que está dentro del ámbito de competencia de los jueces profesionales del trabajo, debe detenerse de conformidad con la legislación pertinente. "Artículo 2. Competencia de los tribunales laborales especializados Los tribunales laborales especializados conocen de casos de: comportamiento hostil de los empleadores, incluido el acoso moral y el acoso sexual, en casos laborales generales [...] de conformidad con las leyes pertinentes. [...]»

LEY PARA PREVENIR Y SANCIONAR EL ACOSO SEXUAL EN ESPACIOS PUBLICOS - LEY N° 30314

De la citada ley se desprende que tiene por objeto prevenir y sancionar el acoso sexual que afecte los derechos de las personas en los lugares públicos. Dado que este tipo de impactos es especialmente relevante para los derechos de las mujeres, describe el ámbito de aplicación a todas las superficies destinadas al uso público (como vías y áreas públicas de esparcimiento) que resulten ser las mismas, ya que define el acoso sexual como cualquier acto físico o conducta verbal, de naturaleza sexual o connotaciones de una o más personas a otra persona.

Rechazan este comportamiento porque creen que afecta la dignidad y la libertad de tránsito, porque requiere un comportamiento de orientación sexual y entre otras cosas lo rechazan claramente. al igual que en las leyes antes mencionadas, las autoridades competentes como el gobierno regional, provincial y local en estos sectores, se faculta y alienta al gobierno antes mencionado a trabajar para establecer un proceso

que incluya medidas preventivas, programas de capacitación y otras medidas. medidas para difundir el conocimiento sobre lo que constituye acoso sexual.

LEGISLACIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- A.** *Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.* - Esta Ley tiene como objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera que sea la forma jurídica de esta relación.

Ley 27942 define el acoso como cualquier hombre o mujer que comete un acto de acoso sexual, y por lo tanto una persona acosada también incluye a cualquier hombre o mujer que sea víctima de acoso sexual.

La ley generalmente define el acoso sexual o la extorsión sexual como una conducta física o verbal no deseada y/o reiterada de carácter sexual por parte de una o más personas en un cargo de autoridad o jerarquía, o cualquier otra conducta favorable que a su juicio afecte su dignidad y fundamento. Derechos.

Otros temas regulados se refieren a lo que constituye y manifiesta el acoso sexual, la investigación y sanción en los sistemas de empleo privado, los sistemas de empleo público, las instituciones educativas y las instituciones militares y policiales.

El acoso sexual es un acoso laboral muy común en la vida real. Con la promulgación de esta ley se ha creado un conjunto completo de normas de prevención, tratamiento y sanción.

- B.** *Ley N° 29430 - Ley que modifica la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.* - La norma establece modificaciones a la Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento sexual con la finalidad de complementar y prevenir el referido acto hostigador, de aquellas personas que se encuentren en una relación laboral de dependencia.

Entre los cambios más resaltantes sobre la Ley N° 27942 se encuentran las siguientes:

a) El concepto de hostigamiento se encuentra disgregado en dos tipos:

Usualmente acoso sexual o extorsión. - *Comportamiento físico o verbal reiterado de carácter sexual o sexista por parte de una o varias personas que utilicen su autoridad o posición jerárquica o cualquier otra situación favorable en contra de otra persona o personas que se nieguen a desistir cuando el comportamiento no es deseado o rechazado. Estas acciones se realizaron porque consideraron que afectaría su dignidad y sus derechos fundamentales.*

Daño ambiental. - *Consiste en el comportamiento físico o verbal repetido o sexista de una o más personas hacia otra persona, independientemente de su rango, condición, rango, cargo, cargo, nivel de salario, o similar,*

que crea un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

b) Se mencionan los elementos constitutivos del hostigamiento sexual, los cuales son:

- La exposición al acoso sexual es una condición en la que una víctima obtiene, mantiene o cambia de empleo, educación, policía, militar, contrato u otro estado.
- Las exenciones por acoso sexual resultan en decisiones que afectan el empleo, la educación, la policía, el ejército, el contrato u otras circunstancias de la víctima.
- El comportamiento de acoso, ya sea explícito o implícito, interfiere con el trabajo de una persona, interfiere con su desempeño laboral y crea un entorno intimidante, hostil u ofensivo.

c) Se mencionan las manifestaciones del hostigamiento sexual, los cuales pueden ser:

- promesas implícitas o explícitas a la víctima de trato preferencial o de trato favorable en cuanto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- amenazas indirectas o directas a la víctima para que realice conductas indeseables que atenten o pongan en peligro su dignidad.
- Uso de naturaleza o connotación sexual o sexista, insinuaciones sexuales, insinuaciones sexuales, gestos lascivos o imágenes de naturaleza sexual

de cualquier manera que haga a la víctima intolerable, hostil, ofensiva u ofensiva.

- Acercamiento físico, frotamiento, contacto u otro comportamiento sexual físico que sea ofensivo y no deseado por la víctima.
- Comportamiento agresivo u hostil frente al rechazo de la conducta aquí mencionada.

d) Se establece las condiciones de respeto que debe de manifestarse dentro del centro laboral, debiendo darse cumplimiento a las siguientes obligaciones:

- Capacitar a los empleados sobre las normas y políticas de la empresa contra el acoso sexual.
- Adoptar las medidas necesarias para detener las amenazas o represalias del acosador, así como comportamientos físicos o comentarios de carácter sexual o sexista que creen un ambiente hostil o intimidatorio en el entorno en el que se produzcan.
- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los casos de acoso sexual y los resultados de la investigación para verificar el cumplimiento de la ley. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye las disposiciones pertinentes en la normativa.

e) Se establece las sanciones en caso de hostigamiento sexual, siendo las siguientes:

- Si el perseguidor es patrono, gerente, síndico, propietario, socio, director o accionista, el

acosado podrá optar por activar el cese de hostilidades o el pago de una indemnización, la terminación del contrato de trabajo de conformidad con el Decreto Supremo No. 003 Artículo 35 - 97 - Número TR. En este caso, no es necesario notificar al patrón el cese de hostilidades, como se menciona en el artículo 30 del mismo reglamento.

- Si el acosador es un empleado de una organización laboral privada, dependiendo de la gravedad del caso, puede ser acusado, suspendido o despedido.

Asimismo, el citado reglamento contiene la Ley núm. 27942 “Ley para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” de la última adición al artículo 1A, inciso i) de la cual se adiciona al artículo 25 del Decreto Supremo. 003-97-TR, que establece que el acoso sexual cometido por representantes del empleador o cualquier persona que ejerza autoridad sobre un empleado, y el acoso sexual cometido por un empleado independientemente de la posición de la víctima en la estructura jerárquica, se considera un delito grave de acoso sexual desde el centro de trabajo.

Finalmente, la Ley N° 29430 también reforma el último párrafo adicional décimo de la Ley N° 27942, disponiendo que en caso de falsedad

Una denuncia declarada firme, la persona sujeta a los hechos de la denuncia tiene acelerado su derecho a iniciar los procedimientos legales correspondientes, y el presunto perseguidor está obligado a pagar los daños y perjuicios que determine el juez.

LA HOSTILIDAD LABORAL TRATADA POR LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA

El Decreto Supremo N° 003-97-TR – Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su Artículo 30° expresa que son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

1. La Falta de Pago de la Remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el Empleador

La protección del salario del trabajador, ya sea opcional o una cantidad fija, está de acuerdo con el Artículo 24(1). 1, Constitución Política de 1993, que reconoce el derecho del trabajador "(...) a buscar una compensación material y psíquica razonable y adecuada a su bienestar". También establece: "(..) el pago de los salarios y prestaciones sociales de los trabajadores tiene precedencia sobre cualquier otra obligación del empleador".

Por tal motivo, los patrones deben cumplir con el pago oportuno de los trabajadores, y no pagarle a su antojo, sin dar razones que lo puedan motivar, porque causaría un daño inminente a los trabajadores, pues en la mayoría de los casos en estos casos, solo dijo que la compensación es un medio de supervivencia para él y su familia.

Sin embargo, la falta de pago de la totalidad del salario no debe ser considerada como un acto hostil, ya que puede haber causas de fuerza mayor o caso fortuito, debiendo coordinarse lo anterior con el empleador.

2. La Reducción Inmotivada de la Remuneración o de la Categoría Sobre el particular, es oportuno hacer mención que el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0009-2004-AA/TC, indicó lo siguiente:

Al respecto, la Ley N° 17 de diciembre de 1941 9463 permite claramente la posibilidad de reducir el salario si el trabajador está de acuerdo con ello. Contrariamente al inciso b) del artículo 30, el Decreto Legislativo No. 728 del texto refundido aprobado por Decreto Supremo n. 003-97-TR, y Decreto n. 001-96-TR al artículo 49, que considera hostiles las reducciones de salario o categorías injustificadas. un acto equivalente al despido

Si la autoridad de gestión reconoce el derecho del empleador a modificar las condiciones de trabajo para desarrollar la actividad económica y satisfacer las demandas del mercado, este derecho se encuentra limitado por el principio de razón, que se define como este principio de derecho arbitrario se refiere a un estado de justicia que (...) exige que toda norma o decisión (...) esté de acuerdo con un fin legítimo (la decisión debe estar sujeta a una justificación objetiva basada en la verdad y justicia) y se utiliza, para lograr la justicia. proporcionada (los medios utilizados para lograr el objetivo declarado son necesarios, suficientes y proporcionados)"

En cuanto a la reducción de categorías, el trabajador al firmar el contrato de trabajo tiene confianza en la prestación de servicios relacionados con su categoría profesional, por lo que los servicios prestados deben permitirle desarrollar aún más su actitud profesional. Por tanto, la reclasificación que implique una degradación de la categoría profesional será calificada como un acto hostil equivalente al despido arbitrario. Finalmente, un error común entre los trabajadores es asociar los cambios de trabajo con los efectos de categoría.

3. El Traslado del Trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio

Este criterio es complementado por el Decreto Supremo de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral No. 001-98-TR establece que una transferencia se considera una transferencia para implementar un cambio a otra área geográfica si existe la intención de hacerlo. perjudicar a los trabajadores.

Después de estudiar cuidadosamente estas normas, vale la pena enfatizar un punto: la intención del empleador de dañar al empleado es subjetiva y difícil de verificar en la práctica. Esto se debe a que el espíritu del empleador a menudo puede verse eclipsado por demandas comerciales o económicas obvias, ya que es fácil para los empleadores manipular o cambiar la información y los documentos de su empresa para

justificar las llamadas razones objetivas para trasladar a los trabajadores.

4. La Inobservancia de Medidas de Higiene y Seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del Trabajador

El deber de un empleador de proteger la seguridad de los empleados se respalda si el empleador controla o puede controlar las instalaciones donde se lleva a cabo el trabajo y las instalaciones, los motores, las herramientas y los equipos utilizados para el trabajo. Oferta de trabajo El trabajo se otorga a los empleados que tienen la oportunidad y la responsabilidad de reducir el ambiente insalubre (sanitario) y peligroso (de seguridad).

Teniendo esto en cuenta, los empleadores deberán cumplir con los requisitos de protección de la seguridad y salud en el trabajo establecidos para cada tipo de actividad económica en el lugar de trabajo, es decir, para que el lugar de trabajo no exponga a los trabajadores a peligros. sano.

5. El acto de Violencia o el Faltamiento Grave de Palabra en Agravio del Trabajador o de su Familia.

Con respecto a los "actos de violencia" se entiende que todo acto de violencia es fatal para la relación de trabajo y no permite su continuación. La agresión de los patrones contra los trabajadores, que también significa abuso de poder, es condenable desde todo punto de vista, porque las relaciones laborales, a diferencia de la

esclavitud y la servidumbre, de ninguna manera significan una subordinación personal y completa al patrón.

En cuanto a la falta grave de expresión, debe implicar grave lesión a la dignidad del trabajador o de su familia, tanto por el contenido como por las circunstancias en que se produjo el delito, debiendo tenerse en cuenta todas ellas: carácter. lugar de trabajo, dinámica de las relaciones laborales, género del empleado, intensidad y riesgo de la actividad, etc.

6. Los Actos de Discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.

En defensa del derecho constitucional a la no discriminación reconocido en el artículo 2(1) de nuestra Constitución. 2, si el trabajador es víctima de despido nulo y en caso de despido indirecto, el trabajador puede solicitar la resolución nula del contrato, la indemnización o el cese de hostilidades. En este caso, el propósito de nuestra legislación es darle al trabajador una herramienta adicional para la defensa de sus derechos, lo que no significa separación de funciones.

7. Los Actos contra la Moral y todos aquellos que afecten la Dignidad del Trabajador.

De conformidad con el artículo 30, inciso g) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se considerarán faltas a la moral las conductas hostiles, que equivalen al

despido arbitrario, el acoso sexual y todo acto que pueda ser deshonesto y que atente contra la dignidad del trabajador.

REGULACIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTILIDAD EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO

Conforme a lo señalado por el Artículo 35º del Decreto Supremo N° 003-97-TR El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales indicadas en el Artículo 30º puede optar, de la manera excluyente, por dos alternativas:

1. Iniciar procedimientos judiciales para exigir al empleador el cese de hostilidades e imponer una multa acorde con la gravedad de la infracción.
2. Extinción de la relación laboral, en la que el trabajador solicite el pago de la indemnización prevista en el artículo 38 de la LPCL (Indemnización por despido arbitrario), con independencia de las multas y eventuales beneficios laborales que le correspondan.

Sin embargo, antes de que el trabajador decida elegir entre estas dos posibles acciones, debe seguir los procedimientos internos de cese de hostilidades. De acuerdo con el procedimiento anterior, el empleado debe llamar por escrito al empleador, averiguar si la acción hostil tiene la culpa, darle al menos 6 días calendario para despedirlo o cambiar su comportamiento. Si transcurrido el plazo mencionado, el empleador no cambia su comportamiento o rechaza las

acusaciones, el trabajador puede elegir la solución que más le interese de las dos opciones ofrecidas anteriormente.

Por otra parte, cabe señalar que el artículo 37 de la misma persona jurídica establece que ni las causas del despido ni las imputaciones pueden inferirse ni presumirse, por lo que deben ser probadas por el querellante. Por lo tanto, un empleado que es despedido por conducta hostil del empleador debe probar que lo hizo.

Por otro lado, el plazo para presentar una demanda de conformidad con el Decreto Supremo n. 003-97-TR El artículo 36 es de treinta (30) días, los cuales se cuentan a partir del día siguiente al de la terminación del decreto que instruye al empleador para realizar tareas. o cambiar la duración de su comportamiento. Si el trabajador no actúa dentro del plazo mencionado, se pierde el derecho del concepto a presentar una reclamación.

CONCLUSIONES

- a) El acoso en el lugar de trabajo consiste en un comportamiento fuera de la experiencia laboral diaria que no forma parte de la descripción del trabajo de ningún empleado, y cualquier forma de falta de respeto se considera conducta hostil, abuso y falta de respeto que afecta la productividad.
- b) En estos casos que se ven en la vida cotidiana de la sociedad, sobre hostilidad laboral, tenemos tanto el derecho y deber poder ayudar a prevenir este tipo de acto a realizarse continuamente en nuestro ámbito cotidiano, por eso dado por concluido todos tenemos que tener métodos de aportaciones tanto a nivel laboral socio cultural educativo pacífica y laboral, con el fin de que toda persona se pueda desenvolver en su area o en cualquier tipo de función que se le pueda designar tanto sea en su área laboral o cualquier otra actividad que se le desempeñe.
- c) También por concluido este acto creo que a nivel nacional se todo da las personas no somos iguale, pero para mejora en el día adía en cualquier tipo de ámbito que cualquier persona se desempeñe en una función y lo realice de manera satisfecha con gana de laborar correctamente, tenemos que poder brindarles a nuestro personal algún tipo de capacitación con humildad y sencillez para obtener resultados positivos.
- d) Se puede concluir que a lo largo del tiempo se han introducido diversas formas de acoso en el mercado laboral, en su mayoría las descritas en el artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pero sin referencia a las formas descritas en el artículo,

también trabajamos con formularios acoso, como el acoso sexual y el abuso de los poderes de *ius variandi* del empleador, como se mencionó anteriormente, el empleador tiene derecho a cambiar ciertas condiciones de trabajo, sujeto a un estándar apropiado de razonabilidad, se puede concluir que el empleado debe demostrar que la configuración del trabajo La competencia no fue fácil, porque sabía poco de los medios de prueba que podrían producir certeza entre los jueces laborales profesionales.

- e) Es particularmente importante saber identificar el mal empleo de la facultad del *ius variandi* del empleador, a fin de no confundir un acto de hostilidad laboral con un poder de dirección del empleador, para el cual está facultado sin desnaturalizar el objeto del contrato suscrito con el trabajador, lo que evitaría la sobrecarga procesal de los juzgados, a fin de evitar calificar demandas que no están correctamente fundamentadas.
- f) El trabajador que se encuentre enfrentando posibles actos hostiles, debe entrar en discernimiento a fin de determinar si se encuentra efectivamente inmerso en actos equiparables a la hostilización laboral, conductas que no deben ser parte de la labor cotidiana de ningún trabajador, considerando como acto hostil al faltamiento de palabra, al trato irrespetuoso, la falta de pago sin justificación objetiva, a la reducción de remuneración y/o categoría, a la inobservancia de medidas de higiene y seguridad, al hostigamiento sexual, a los actos de discriminación y otros que puedan afectar la dignidad del trabajador y que puedan dañar su integridad física y psicológica.
- g) Tal como lo describe el Artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su párrafo final: “ El trabajador antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador

imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso”, con lo cual el trabajador y el abogado patrocinante, deberán ser muy diligentes a efectos de emplazar al empleador y en consecuencia interponer la demanda en los plazos correspondientes, a fin de no incurrir en riesgos de improcedencia o de contradicción por caducidad, accionando ante el juzgado especializado de trabajo en proceso ordinario laboral, según el Artículo N. 2 de la Ley N. 29497.

- h) Se debe tener especial cuidado y diligencia en el ofrecimiento de los medios probatorios, pues adicionalmente a las exposiciones orales que prevalecen en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, los medios probatorios producirán certeza en el Juez, quién finalmente sentenciará, a efectos de no presentar medios probatorios que no sean contundentes, lo que provocaría dilación en el proceso, para lo cual se debe tener como imperativo ofrecer como medio probatorio el informe psicológico, con el cual se demuestra el daño a la integridad psicológica del trabajador.

RECOMENDACIONES

1. Es primordial, conocer los alcances de la Nueva Ley Procesal Laboral Ley N°29497, para accionar con diligencia y conocimiento, tener en cuenta los principales cambios que nos ha brindado esta nueva normativa, tales como considerar los principios del proceso laboral, la prevalencia de la oralidad sobre lo escrito, el privilegio del fondo sobre la forma, respetar las reglas de conducta en las audiencias, entre otras no menos importantes, a efectos de obtener una sentencia favorable.
2. Inicialmente y antes de accionar, se debe establecer si efectivamente nos encontramos frente a un acto de hostilización laboral, considerando primeramente la facultad del empleador del ius variandi, que como se ha definido es la facultad del empleador de variar las condiciones laborales, pero bajo ciertos parámetros y por necesidades de la empresa, sin embargo esta facultad no puede ser arbitraria, es decir tiene límites, por ejemplo no se podría afectar la categoría profesional del trabajador, ni tampoco su dignidad, de ser el caso que el empleador utilice esta facultad razonablemente, entonces no estaríamos frente a un caso de hostilidad laboral, con lo cual no sería pertinente demandar.
3. Si se han iniciado las hostilidades, deberá iniciarse de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece que su cese o despido deberá ser notificado al empleador dentro de los seis días naturales. para cambiar su comportamiento, cuando haya vencido el plazo señalado y el empleador no cambie el comportamiento hostil, el trabajador podrá tomar medidas de conformidad con lo dispuesto en la nueva Ley de Proceso Laboral N° 29497.
4. De lo dicho anteriormente, tener en consideración que la normativa referida al Artículo 35 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, nos da dos opciones para accionar, si estamos frente a un acto de hostilidad laboral, es decir primero se puede optar por accionar

a fin de que cese la hostilidad, con lo cual de declararse fundada la demanda se le impondrá al empleador la multa correspondiente, segundo se podrá optar por la terminación del contrato, con el cual se tendría que demandar el pago de la indemnización, además de la multa y beneficios sociales que correspondan, es decir es preciso determinar cuál de las dos opciones será la más favorable para el trabajador.

5. Establecer al inicio de la relación laboral cuales serán nuestras funciones específicas, espacio geográfico de trabajo, remuneración y fechas de pago, a efectos de delimitar cuales serían las posibles variaciones que afectarían el acuerdo laboral entre partes y recibir por parte del superior un adecuado feedback, es decir una comunicación y retroalimentación entre partes, que optimice el desempeño y fortalezca los vínculos, es imperante a efectos de determinar las labores a desempeñar, es decir un acuerdo apropiado entre trabajador y empleador, evitaría el inicio del conflicto y por consiguiente disminuiría la carga procesal de los juzgados pues disminuirían las controversias.
6. Adicionalmente, es necesario tomar en consideración la inmediatez con que se debe accionar, de ser el caso que nos encontremos frente a un acto hostil, puesto que se debe actuar oportunamente, a fin de que el empleador no pueda alegar que hubo un consentimiento tácito luego de haber recibido el trabajador el descargo, con lo que no sería pertinente argumentar un cese de hostilidad por la misma razón, puesto que el Juez no tendría certeza.
7. En algunos casos los empleadores, al tomar conocimiento de que se está configurando actos de hostilidad en el ámbito laboral que representan y a fin de establecer la veracidad de los hechos y optar por soluciones inmediatas, recurren al apoyo de las encuestas de clima laboral, con lo que pueden tener mayor conocimiento de lo que está ocurriendo, puesto que en muchos casos la hostilidad proviene de los jefes de área, coordinadores o supervisores, contra subordinados, ante estas situaciones es imprescindible contestar las encuestas con la

absoluta verdad, sin temores de represalias, a efectos de establecer los primeros antecedentes de un clima laboral hostil, que de establecerse las primeras soluciones, no llegarían a convertirse en controversias judiciales.

- 8.** De ser el caso que el trabajador haya determinado accionar por el cese de acto hostil del empleador, es necesario ser diligentes en el ofrecimiento de los medios probatorios que se acompañaran a la demanda, dentro de los cuales además de documentos tales como memorándums sin fundamentos, descargos, correos y otros, es preciso incluir un informe psicológico que refleje el daño del cual se ha sido objeto, tales como los efectos cognitivos, como dificultades para concentrarse, inseguridad, pérdidas de memoria, síntomas psicossomáticos, como pesadillas, náuseas, llanto, aislamiento, entre otros, con lo cual el Juez podría tener la certeza absoluta, teniendo en consideración la prevalencia de la exposición oral.
- 9.** Asimismo, es vital que, de estar frente a este tipo de conductas hostiles y reiteradas de jefes, mandos medios u otros relacionados, y de ser el caso que se presentes síntomas psíquicos o físicos, seamos efectivos en recoger y formar un histórico de fechas, conversaciones, documentos y toda la información pertinente, en orden cronológico y que pueda sustentar los fundamentos de la demanda.
- 10.** Podemos recomendar cuando sucedan estos tipos de actos hostiles que se ve en la vida cotidiana, debemos de informar inmediatamente , así cualquier tipo de genero que se ve afectado por las consecuencias que le puedan recaer hacia su persona, tanto ´por el hecho de no informar, en estos casos tenemos que expresar este tipo de acto hostil por el daño a causar a cualquier tipo de género entonces en estos casos informar ya sea inmediatamente a la persona que te pueda brindar su apoyo o en una empresa que falta la dignidad humana en estos casos seria presentar una queja a recursos humanos ,para que

pueda proceder legalmente y evitar cualquier otro tipo de daño a afectar.

11. creo que todas las personas somos capaces poder demostrar los conocimientos a emplear en cualquier tipo de función, pero en estos casos tendríamos que evaluar a la persona para poder desempeñarle su función a realizar , porque todos no contamos con los medios suficientes como existen con otras personas pero que no aprovechan esa oportunidad, lo que puedo aportar en este texto es que tenemos que ser humanos , aplicar nuestros valores para así demostrar que somos capaces de ser r una persona de bien y brindar el apoyo hacia otras personas a poder surgir y superarse en la vida diaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aparicio, L., Chenda, A., Vertiz, A. y Vilela, A. (2004) Extinción de la Relación Laboral, Condiciones y Procedimientos para el Despido. 3er Edición.
- Barrios, J. (2010). *Guía de apoyo. Acoso Psicológico en el Trabajo. Mobbing*. Central Sindical Independiente y de funcionarios.
- Berrio, B. (2018). Nuevo Manual de la Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497. Lima – Perú.
- Blancas, C. (2002). Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo. Fondo Editorial PUCP: Lima.
- Díaz, R. (2011). Actos de Hostigamiento en la Relación Laboral. Gaceta Jurídica S.A.: Lima. Recuperado de:
- http://www.asesorempresarial.com/web/webrev/_EGMEWXFK.pdf
- <http://www.elperuano.com.pe/noticia-acto-hostilidad-implica-perjuicio-previsto-norma-43867.aspx>
- <https://csifuniversidaddesevilla.files.wordpress.com/2015/01/guia-acoso-psicologico-mobbing.pdf>
- <https://es.scribd.com/doc/316908385/ACTOS-DE-HOSTIGAMIENTO-EN-LA-RELACION-LABORAL-GUIA-OPERATIVA-4-pdf>.
- <https://es.slideshare.net/normandfernandoluqueramos/hostilidad-laboral>
- Martínez, B. (2012). La nueva Ley Procesal del Trabajo. *Asesor Empresarial*, 41-44. Recuperado de:
- Rubio, M. (2007). Aplicación de la Norma Jurídica en el Tiempo. Fondo Editorial PUCP: Lima.

ANEXOS

JURISPRUDENCIA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXPEDIENTE N° 2318-2007-PA/TC -LIMA

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 28 días del mes de enero de 2009, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Landa Arroyo, Beaumont Callirgos y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia.

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Carlos Telmo Quiroz Rodas contra la resolución de la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 322, su fecha 23 de noviembre de 2006, que declara improcedente la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 20 de junio de 2005, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú “Santa Rosa de Lima” Ltda., solicitando que se deje sin efecto su traslado al puesto de personal auxiliar del Departamento de Créditos y Cobranzas y que se ordene su permanencia en el puesto de personal auxiliar del Departamento de Servicios Generales, aduciendo que tal traslado ha sido efectuado

sin su conocimiento y sin tener en cuenta que no estaba capacitado para ello, con la consecuente amenaza cierta e inminente de vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo, a la dignidad humana y a la libertad sindical.

La emplazada, mediante escrito de fecha 22 de julio de 2005, interpone excepción de prescripción extintiva, aduciendo que la variación en el puesto de trabajo a la que hace referencia el demandante tuvo lugar en el año 2000, por lo que la demanda deviene en extemporánea; solicita también que se declare la improcedencia de la demanda, sosteniendo que la relación laboral entre las partes ha concluido; y contesta la demanda contradiciéndola y negándola en todos sus extremos, alegando que el demandante sí fue capacitado para el puesto que iba a desempeñar por lo que no existe justificación para el incumplimiento de obligaciones laborales en que incurrió, el cual tuvo como consecuencia su despido.

El Cuadragésimo Segundo Juzgado Civil de Lima, con fecha 13 de junio de 2006, declaró infundada la excepción de prescripción y fundada la demanda, considerando que la variación impugnada por el trabajador efectivamente lesionó su dignidad y carecía de justificación toda vez que no resultaba de utilidad para los fines de la empresa el colocar a una persona en un puesto para el cual no estaba debidamente capacitada.

La recurrida, revocando la apelada, declaró improcedente la demanda, argumentando que resultaba de aplicación al presente caso el precedente vinculante establecido en la STC N.º 0206-2005-PA, dada la existencia de hechos controvertidos que haría necesaria una estación probatoria para su dilucidación.

FUNDAMENTOS

Delimitación del Petitorio

1. La presente demanda de amparo tiene por finalidad que se deje sin efecto el traslado del recurrente al puesto de personal auxiliar del Departamento de Créditos y Cobranzas de la Cooperativa emplazada y se ordene su permanencia en su puesto habitual, personal auxiliar del Departamento de Servicios Generales, alegándose que tal traslado fue dispuesto sin requerir su consentimiento y sin tener en cuenta que no estaba capacitado para ocupar tal cargo, con la consecuente amenaza cierta e inminente de sus derechos constitucionales al trabajo, a la dignidad humana y a la libertad sindical.

Procedencia del Presente Caso

2. Este Tribunal, mediante la STC N.º 0206-2005-PA, establecida como precedente vinculante en aplicación del artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, y publicada en el diario *El Peruano* el 22 de diciembre de 2005, ha dejado sentado los lineamientos jurídicos que permiten delimitar las pretensiones, relativas tanto al régimen laboral privado como al público, que, por pertenecer al contenido esencial del derecho fundamental al trabajo, merecen protección a través del proceso de amparo.
3. Así, de acuerdo a los fundamentos 17 a 20 del citado precedente, el criterio general, en cuanto al régimen laboral privado, es que aquellos casos que se deriven de la competencia por razón de la materia de los jueces de trabajo, los actos de hostilidad y los que tienen por objeto el cuestionamiento y la calificación del despido fundado en causa justa, que se refieran a hechos controvertidos, no serán

tramitados en el proceso de amparo, sino en el proceso laboral ordinario.

4. Sin embargo, tal como se señala en el fundamento 16 del referido precedente, como excepción a dicho criterio general, las demandas fundadas en las causales que configuran un despido nulo, entre ellas la *afectación a la libertad sindical*, serán procedentes en la vía del amparo, considerando la protección urgente que amerita ese tipo de casos.
5. En el caso de autos, si bien la pretensión del demandante está dirigida al cese de un acto de hostilidad, se observa que éste podría tener repercusiones en la libertad sindical, y siendo esta presunta afectación uno de los supuestos que habilita el trámite de tal pretensión por la vía del amparo, corresponde que este Tribunal emita un pronunciamiento sobre el fondo del asunto.
6. De otro lado, si bien en la demanda se alegaba la amenaza cierta e inminente de vulneración de los derechos constitucionales del recurrente al trabajo, a la dignidad humana, y a la libertad sindical; a la fecha de expedición de la presente sentencia tal amenaza de vulneración se habría concretado, puesto que, conforme está acreditado con la carta de despido de fecha 1 de julio de 2005, obrante a fojas 86, la emplazada ha dado por terminado el vínculo laboral que sostenía con el recurrente. En consecuencia, de conformidad con el artículo II del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, este Tribunal, en aras de resguardar la finalidad de este proceso constitucional, es decir, la garantía de la vigencia efectiva de los derechos fundamentales, cuenta con la debida competencia para analizar si es que se ha producido la vulneración de los derechos constitucionales del recurrente y si corresponde, en

consecuencia, ordenar la reposición a la situación anterior a la vulneración de tales derechos constitucionales.

Libertad Sindical

7. Tal como ya fuera señalado en la STC N.º 0206-2005-PA, la libertad sindical es un derecho de especial relevancia en una sociedad democrática por cuanto siendo, a decir del jurista Enrique Álvarez Conde, una manifestación del derecho de asociación y, gozando, por tanto, también de la naturaleza de los derechos de participación política, permite la protección y promoción de los intereses de los trabajadores.
8. Asimismo, ya en la STC N.º 0008-2005-PI, este Tribunal ha dejado establecido que este derecho tiene una doble dimensión: por un lado, una dimensión individual o *intuitio personae*, que tiene por objeto proteger el derecho del trabajador a constituir un sindicato, a afiliarse o no afiliarse a él y a participar en actividades sindicales, tal como ha sido establecido en el artículo 1.2 del Convenio N.º 98 de la OIT; y, por otro, una dimensión plural o colectiva, en virtud de la cual se protege la autonomía sindical, es decir, el derecho de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, conforme ha sido establecido por el artículo 3.1 del Convenio N.º 87 de la OIT.
9. En cuanto a la segunda dimensión, la plural o colectiva, cabe precisar que la libertad sindical presenta tres niveles de protección:
 - a. Frente al Estado, comprendiendo la autonomía sindical y la personalidad jurídica del sindicato, es decir, el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus

representantes y a determinar su organización y plan de acción, sin injerencias externas.

- b. Frente al empleador, comprendiendo especialmente el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales, esto es, que los dirigentes sindicales cuentan con una especial protección para garantizar el desempeño de sus funciones y el cumplimiento del mandato para el que fueron elegidos.
- c. Frente a las otras organizaciones sindicales, comprendiendo el derecho a la diversidad sindical.

Fuero Sindical

10. Asimismo, tal como fuera señalado en el fundamento 12 de la STC N.º 0206-2005-PA, el fuero sindical reviste especial relevancia dado que sin él no sería posible el ejercicio de una serie de derechos y libertades, tales como el derecho de reunión sindical, el derecho a la protección de los representantes sindicales para su actuación sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores sindicalizados y la representación de sus afiliados en procedimientos administrativos y judiciales. Del mismo modo, no sería posible un adecuado ejercicio de la negociación colectiva y del derecho de huelga.
11. Por otra parte, la institución del fuero sindical, aquella protección de la que gozan los dirigentes sindicales para el desempeño de sus funciones, no solamente es consecuencia directa del reconocimiento de la libertad sindical en el artículo 28º inciso 1 de la Constitución, sino que ha sido desarrollada por el legislador en los artículos 30º a 32º del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.

12. Así, el artículo 30º del citado cuerpo legal establece claramente que el fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa sin causa justa debidamente demostrada y sin concurrir la aceptación del trabajador. El artículo 31º establece una enumeración de los trabajadores que se encuentran amparados por el fuero sindical, entre los cuales se encuentran, claro está, los miembros de la junta directiva del sindicato (inciso b); mientras que el artículo 32º, prescribe la obligación del empleador, a falta de convenio colectivo que regule estos temas, de conceder permisos para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria, hasta un límite de 30 días naturales por año calendario.

Análisis de la Controversia

13. En el caso de autos obra, a fojas 3, el Oficio N.º 014 SUTCA-2004, de fecha 27 de septiembre de 2004, por el cual el sindicato comunica a la institución emplazada la conformación de su junta directiva, siendo parte de ella el demandante, en calidad de Secretario de Actas y Archivo. Por tanto, el demandante, a la fecha de la variación del puesto de trabajo y del posterior despido, ostentaba el cargo de dirigente sindical y, de acuerdo al inciso b) del artículo 31º del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, al ser parte de la junta directiva del sindicato, estaba dentro del ámbito de protección del fuero sindical y, en consecuencia, a tenor del artículo 30º de la norma precitada, no podía ser trasladado a otro puesto de trabajo dentro de la misma empresa ni mucho menos despedido sin la debida justificación.

14. No obstante, la emplazada, mediante Memorandum N.º 169-RR.HH.-2005, dispone el traslado del demandante del

Departamento de Servicios Generales, en el cual se había venido desempeñando por espacio de 30 años y en labores no propias de personal calificado, hecho que no ha sido negado por la parte demandada; al Departamento de Créditos y Cobranzas, para realizar labores de carácter administrativo, aduciendo como único motivo las necesidades del servicio, sin dar explicación alguna.

- 15.** En consecuencia, se ha producido una lesión del fuero sindical del demandante al haberse dispuesto, a contramano de lo establecido por los artículos 30º y 31º del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, su traslado a otro departamento de la empresa sin haber mediado previamente su consentimiento ni la expresión de la causa que justifique debidamente tal medida.
- 16.** La lesión del fuero sindical del demandante no solamente es consecuencia de la infracción de los requisitos legales para el traslado de dirigentes sindicales, sino del hecho de que dicho traslado constituye en sí mismo una afectación de la libertad sindical del recurrente, pues al imponérsele una carga laboral excesiva y para la cual no estaba calificado, se le impide el adecuado ejercicio de las labores y responsabilidades propias de un dirigente sindical.
- 17.** Por otra parte tal traslado indebido tuvo como objetivo final la vulneración del derecho constitucional del demandante al trabajo puesto que, del análisis de la carta de despido de fecha 22 de junio de 2005, obrante a fojas 86, se desprende que la falta grave justificante del despido consiste en el incumplimiento de las obligaciones laborales, tipificada en el inciso a) del artículo 25º del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo justamente las obligaciones cuyo incumplimiento se imputa al

recurrente las que le fueron asignadas como consecuencia del traslado de puesto que afectó su fuero sindical, conforme ya ha sido explicado en el fundamento precedente.

- 18.** Además, para tal imputación no se tuvieron en cuenta criterios básicos de razonabilidad, dado que se encargaron nuevas tareas al demandante, conforme consta en el Memorándum N.º 0669-SGO-2005, de fecha 8 de junio de 2005, y en el Memorándum N.º 0680-SGO-2005, de fecha 8 de junio de 2005, sin siquiera haberle enviado previamente la carta funcional en la cual estaban establecidas sus labores, la cual recién fue enviada mediante Memorándum N.º 0685-SGO-2005, de fecha 10 de junio de 2005. Además, tales labores fueron encomendadas sin un tiempo razonable para su elaboración y sin tener en cuenta que el trabajador recién se había incorporado a su nuevo puesto de trabajo y requería de un plazo razonable para la adaptación a sus nuevas funciones.
- 19.** Finalmente, el hecho, en el presente caso, de que otros integrantes de la junta directiva del sindicato hayan sido despedidos por motivos similares, conforme se desprende de la carta de despido de fecha 31 de mayo de 2005, obrante a fojas 16, por la cual se despide a la trabajadora Carmen Luisa Pérez Gutarra, quien se desempeñaba como Secretaria de Economía del sindicato, a quien también se le imputó el incumplimiento de obligaciones laborales, y de la carta de despido de fecha 10 de enero de 2005, obrante a fojas 7, por la cual se despide a la Secretaria General del sindicato, Pilar Delgado de Sánchez, a quien se le imputó no haber saludado al Presidente de la empresa como causa de despido, motivo a todas luces irrazonable, revela una clara actitud por parte de la emplazada de

impedir el ejercicio de la libertad sindical por parte de sus trabajadores.

20. Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda de amparo.
2. Ordenar la reposición de don Carlos Telmo Quiroz Rodas como miembro del personal auxiliar del Departamento de Servicios Generales de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú “Santa Rosa de Lima” Ltda., y exhortar a la emplazada a que no vuelva a disponer el traslado de personal perteneciente al fuero sindical sin la debida justificación.

Publíquese y notifíquese.

DERECHO COMPARADO

En estos países tal como se explicará, han adoptado el sistema de ejecución

LEGISLACIÓN DE EE. UU

En lo que respecta a los antecedentes de la legislación estadounidense, sobre el acoso sexual, estos datan del 13 de septiembre de 1994, fecha en la cual el presidente Clinton firmó la "Public Law", la misma que se encargó de establecer mecanismo que afronten los crímenes de violencia doméstica, sexual, de acoso, hostigamiento y persecución contra mujeres sin distinción de razas, condición social, étnica y económica, aprobándose en el congreso, en el año 1996, la Federal Interstate Stalking Punishment and Prevention Act, la cual prohibía el acoso interestatal, el acoso en territorio federal y en cualquier lugar bajo jurisdicción federal, siendo en el año 2002 que se elabora un Protocolo sobre el Acoso, con la finalidad de acrecentar la efectividad de la policía contra este tipo de conducta.

En enero de 2009, el Departamento de Justicia de los Estados Unidos publicó un informe especial titulado Stalking Victimization in the United States, definiendo el acoso como:

"Una serie de actos repetidos dirigidos contra una persona concreta que puede inducir a cualquier persona razonable a sentir miedo."

El Informe pone de manifiesto que, en el transcurso de un año, aproximadamente 34.000.000 personas mayores de 18 años fueron víctimas de acoso en Estados Unidos, estimándose que una de cada doce mujeres y uno de cada cuarenta y cinco hombres es acosado al menos una vez en su vida. La mayor parte de las víctimas conocen al acosador y en pocos casos es éste un extraño.

Las leyes estatales difieren en lo que se refiere al elemento del temor de la víctima, al peligro o daño emocional y al propósito del acosador. Algunas legislaciones exigen que la víctima se haya sentido efectivamente atemorizada, mientras que para otras lo que el comportamiento del acosador ha de producir es temor en una persona normal

LEGISLACIÓN DE CANADA

Para la legislación penal canadiense, el delito de acoso sexual, no resulta ser una conducta nueva, ya que su reconocimiento como infracción autónoma data de 1993, momento en que se modificó el Criminal Code of Ganada a fin de crear esta nueva infracción.

Un importante factor que propició su introducción fue la preocupación del personal de justicia penal, ya que las incriminaciones del Código Penal no cubrían adecuadamente el hecho del acoso, que se había convertido en una nueva forma de violencia contra las mujeres. Antes de esa fecha, quienes llevaban a cabo tales comportamientos podían ser acusados de intimidación, amenazas, daños, proposiciones obscenas por teléfono, llamadas telefónicas hostigadoras, acosadoras.

Conforme al art. 264 (1) del Criminal Code of Ganad, expresa que: "Nadie puede, sin autorización legítima y a sabiendas de que otra persona está siendo acosada o pudiendo saberlo, llevar a cabo las conductas descritas en el párrafo (2), que producen en cualquier persona razonable, en esas mismas circunstancias, miedo por su seguridad o por la de algún conocido." Según el párrafo (2), las conductas a las que se refiere el párrafo (1) consisten en:

- a. Seguir a una persona o a sus allegados de modo repetido de un lugar a otro.
- b. Comunicarse de forma repetida, tanto directa como indirectamente, con otra persona o con sus conocidos.
- c. Acechar o vigilar su lugar de residencia o el lugar donde esa persona o alguno de sus conocidos reside, trabaja, ejerce su actividad profesional o se encuentra.
- d. Comportarse de manera amenazante contra esa persona o contra algún miembro de su familia.

Constituye lo que en Derecho canadiense se denomina un delito híbrido (hybrid offence), que puede llegar a ser castigado (basta con una sola de las conductas) con una pena de hasta diez años de prisión.

LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

La legislación española, regula el acoso sexual en el art. 184 (Capítulo 111 del Título VIII, delitos contra la libertad e indemnidad sexuales, del Libro 11 del Código Penal). Así, debemos precisar que el artículo 184°.1 del Código Penal Español, a su letra dice: "El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses."

Del mismo modo el Artículo 184°.2 prescribe como agravante de este tipo penal que: "Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral,

docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses."

Así de las cosas, podemos evidenciar que en la República canadiense la conducta típica básica es castigada con prisión de tres a cinco años y multa de seis a 10 meses, cuyo tipo penal consiste en solicitar favores sexuales. Ahora bien, para resultar punible, esta conducta debe tener lugar en un determinado ámbito de relación: laboral, docente o de prestación de servicios continuada o habitual; y, sobre todo, ha de suponer para la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante. El delito de acoso sexual resulta agravado en los supuestos de chantaje sexual, castigados con prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses. Hay chantaje sexual cuando el culpable del acoso sexual haya cometido el hecho, "prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica.

LEGISLACIÓN COLOMBIANA

El título IV, del código penal colombiano, describe el ilícito penal de delitos contra la Libertad, la Integridad y la Formación en su artículo 21 0-A, denominado Acoso, describiéndolo como:

"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."

LEGISLACION MEXICANA

La conducta es tipificada dentro del Código Penal Federal como hostigamiento sexual, dentro del Título decimoquinto, *"Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual"*, capítulo 1; mismo que establece lo siguiente:

Artículo 179. A: *"quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza exual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión. Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior. Si la persona agresora fuese servidor público y utilizara los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta."*

Respecto al sujeto, el referido artículo de dicha disposición penal no establece una calidad específica en el sujeto activo o el pasivo, por lo que el hostigamiento sexual puede ser realizado tanto por hombres como por mujeres; sin embargo, sí hace referencia a la jerarquía derivada de la relación doméstica, laboral, etc., por lo que para ser tipificado como hostigamiento sexual, debe ser realizado por un superior jerárquico en contra de un subordinado.

En relación con el elemento objetivo del hostigamiento sexual, incluye provocaciones, insinuaciones o invitaciones, pero de manera

reiterada, lo que implica que un acto aislado no es considerado en la definición.

La punibilidad contemplada es una multa de cuarenta días si es realizado por un particular; en el caso de personas servidoras públicas es, además, causa de destitución. No obstante, ambas sanciones se aplican solo si hay algún daño o perjuicio con efectos materiales. Último elemento de la definición es la persecución por querrela, lo que limita a las autoridades en su seguimiento y deposita toda la responsabilidad en la persona ofendida.