

PROTECCION CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

RAFAEL OMAR LLANOS GAMARRA*

“El respeto de uno nace,
cuando respetamos el derecho de los demás”

Sumario

I. Nociones generales. II. Realidad jurídica peruana. III. Protección constitucional contra la hostilidad laboral sexual. IV. Comentarios y reflexiones finales. Bibliografía

INTRODUCCION

En los últimos años hemos sido testigos de la cantidad de casos denunciados y presentados por los medios de comunicación respecto del acoso sexual en el ámbito laboral, pero muy pocas veces hemos visto a través de los mismos medios de que manera el estado ha protegido y ha hecho valer los derechos de aquellas personas que han sido víctimas de la misma, y sobretodo no hemos escuchado en ningún lugar, ni por así manifestarlo en la misma Defensoría del Pueblo, en sus programas de prevención, cómo alguien que es víctima de hostigamiento laboral puede actuar para frenar a este problema social que cada día se acrecienta mas y mas, y todo esto debido a la falta de información del tema y empezamos por el Estado, así como también debo de mencionar que si bien el Estado es el primer ente constitucional que vela por los derechos de sus ciudadanos, también es necesario enfocar y centrar como uno de los responsables de que se sigan

* Abogado - Conciliador.

cometiendo estos actos que van en contra de los Derechos constitucionales de las personas, a los empleadores, ya que son ellos los primeros que deben de capacitar a sus empleados en el tema, esto con el ánimo de evitar de que en sus Instituciones ya sean públicas o privadas se den este tipo de violaciones constitucionales.

Sin embargo es necesario también hacernos otra pregunta, ¿Qué pasaría si el Empleador o Jefe de un establecimiento laboral, es el primer impulsor de esta serie de acosos contra la moral?, en este sentido nos encontramos en una encrucijada, de saber cómo alguien que conciente este tipo de actos puede ser juez y parte al mismo tiempo.

Es así que conocedor de este tema tan delicado, aprovecho esta oportunidad para que en adelante dejemos de hacernos lamentaciones y como alguna vez alguien en el tiempo manifestó que si no somos parte de la solución somos parte del problema. Y al respecto es mi deseo en ésta ocasión aportar con un granito de arena a una gran cruzada que debe de iniciarse en las Facultades de Derecho de las Universidades del País, asociaciones civiles, grupos religiosos, estudios jurídicos, etc. Para empezar lo que en los claustros universitarios nos apasionaba, como son las charlas, seminarios y por que no también concientizar a los jóvenes estudiantes de derecho y abogados en conjunto para que empecemos a humanizar nuestra profesión en el sentido de que ayudemos a quienes nos necesiten en todo tiempo y sobretodo atenderlos y asesorarlos como si a nosotros, algún día en caso de caer en semejante desgracia, nos gustaría como nos asesoren y apoyen moralmente.

En las siguientes líneas menciono de manera sucinta como la violencia, entendida como aquella agresión física, verbal o la insinuante se ha ido apoderando del campo laboral, y cómo es entendida en nuestro ordenamiento jurídico. Al respecto también la OIT se pronuncia y define la misma, así como también de manera doctrinal reconocemos los elementos que configuran la hostilidad sexual, como son la relación de autoridad, realizar un acto de connotación sexual, la existencia de un acto no deseado por el empleado y el rechazo a la conducta molesta.

También hago mención de los puntos centrales a donde la víctima de hostilidad sexual puede acudir, centrando nuestra atención a la Ley de Protección contra la Hostilidad Sexual Laboral así como también, recorro a la Constitución Política Peruana y el Nuevo Código Procesal Constitucional.

Instrumentos de vital importancia toda vez de que aparte de que la víctima conozca como actuar en su centro laboral, también menciono cómo y de que

manera puede recurrir al auxilio constitucional, por intermedio de La Protección Constitucional de sus derechos por intermedio de la acción de Amparo, la cual será incoada contra aquella persona o entidad que viene realizando conductas indecorosas, y que por demás esta decirlo son conductas que van en contra de nuestro ordenamiento constitucional.

I: NOCIONES GENERALES

Tema 1: La Violencia en el Tiempo

La Violencia puede adoptar diversas modalidades. Se puede decir que no hay conducta positiva o negativa, simbólica o efectivamente realizada, que no pueda funcionar como violencia. Entre ellas existen manifestaciones sutiles, solapadas, como la ironía y la hipocresía, que aparecen en El Tartufo de Molière; como la impostura, del Hipócrita, de La Bruyere. El resentimiento de Ricardo III o el de Lady Macbeth. Campeones de la crítica, la queja, la protesta y el opositorismo que operan con técnicas de sobrevaloración, desprecio y venganza. También la envidia, aquel "dragón de los ojos verdes que aborrece el alimento que lo nutre", de acuerdo a una magnífica descripción de Shakespeare; la deshonestidad, que abarca desde la llamada "viveza criolla" a la mala fe. Esta breve enumeración advierte que la violencia es inherente a todo ser humano. Desde la óptica psicoanalítica, lo que supone discriminarla de los factores jurídicos, biológicos e ideológicos, hablar de la violencia implica hablar de lo pulsional. Violencia consiste en la mezcla de Eros con la pulsión de muerte: "La pulsión de muerte del organismo vivo se defiende de la imbricación de lo pulsional de diversas maneras, deflexionándola, utilizando la musculatura, agrediendo, transformándola en pulsión de destrucción o agresión..."⁽¹⁾. La agresividad siempre actúa mezclada con la pulsión sexual, así entendemos sadismo, masoquismo, en sus diversas formas. Establece una relación con lo imaginario, con el narcisismo. En El malestar en la cultura y en Moisés y la religión monoteísta, Freud explica la tendencia natural a la maldad, la agresión, la crueldad que proviene del odio primordial y que tiene incidencias sociales desastrosas. El hombre satisface sus aspiraciones eludiendo interdicciones. Explota sin resarcir, humilla, martiriza, mata, se apropia de los bienes de otros; pero como debe renunciar a satisfacer plenamente esta agresividad en la sociedad, encuentra un exutorio en los conflictos tribales o nacionales. Todo ello

1 Freud, S.: Nota destacada de los apuntes de la Lic. Catalina Martino sobre La agresividad. Argentina. 2000.

vuelve a Freud pesimista y poco inclinado a creer en el progreso de la humanidad

Al hablar de violencia me refiero, como ejemplo paradigmático, a la tortura. Hay una presencia simbólica específica que permite una agresividad con una cierta finalidad. Hay una licencia del super yo para ejercer una acción que es un hecho perverso en sí. Es un fenómeno individual y también cultural-grupal. La culpa en el parricidio llevó a instaurar normas. Es la estructura de normatividad la que permite deslindar la agresividad de la violencia.

Cuando la ley -estructura de normatividad- se transgrede, hay violencia. Etimológicamente violencia tiene su origen en violare, que significa violentar la ley, la norma. Violentar es aplicar medios agresivos para vencer la resistencia del otro en una situación- en la mayoría de los casos- de abuso de poder, H. Harendt dice que, como la violencia está tan presente en la sociedad humana, ha merecido poca atención de los estudiosos de la política y la historia, porque se la "da por sentada". Como relacioné violencia y poder, creo importante puntualizar algunas disquisiciones sobre el tema, dado que violencia suele confundirse con autoridad, agresividad, temor, poderío y sobre todo, poder. Hay una diferencia sustancial entre el carácter instrumental de la violencia, su ligazón a la acción individual, la naturaleza grupal y, por lo tanto consensual, del poder. Se puede pensar que a mayor capacidad de violencia, mayor poder. Y también se puede pensar que la ausencia de poder desata la violencia; o que a mayor violencia, menor poder. La violencia está en el origen del poder, pero no es su determinante. En la prehistoria dominaba el más fuerte, pero a poco andar el poder nace del conjunto, de la unión de los más débiles que cooperan entre sí para superar la desigualdad propuesta por el dominante. Los ejemplos van desde la horda primitiva hasta la sublevación de los esclavos, entre tantos otros. Harendt dice que el poder "corresponde a la capacidad humana no sólo de actuar sino de actuar en concierto, el poder no es nunca propiedad de un individuo, pertenece al grupo y existe sólo mientras éste no se desintegra". Se desprende de lo antedicho que no existe poder individual; si un individuo aparece con poder es porque la sociedad se lo delega. En esencia, el poder es colectivo, se basa en el consenso, en la delegación voluntaria que la sociedad hace de ese poder en una persona o grupo. "El poder brota donde la gente se una y actúe de concierto. Deriva su legitimidad de la unión inicial más que de cualquier acción que lo siga...". "Asociada y confundida con el poder, se halla la violencia, que se distingue por su carácter instrumental". En términos fenomenológicos, se aproxima más al poderío ya que los implementos de la

violencia, como las demás herramientas, se diseñan y emplean a fin de multiplicar la fuerza natural hasta llegar a sustituirla. La violencia puede ser justificable, pero nunca es legítima. La violencia puede destruir al poder, pero no lo puede sustituir; si esto sucede, aparecen las dictaduras y el terror y, cuando esto ocurre, la violencia se vuelve no sólo contra sus enemigos sino también contra sus amigos, pues teme al poder.

Tema 2: Concepto del Hostigamiento Sexual

El Hostigamiento 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 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 fundamentales².

El hostigamiento sexual en el campo laboral ha venido incrementándose de menos a más, sin embargo son pocas las instituciones que se realmente se han preocupado para la prevención en este tipo de abusos contra las mujeres en un centro de labores, ahora, si nos ponemos tipificar las conductas el agresor atenta contra los derechos constitucionales de la mujer, al respecto podemos señalar algunas manifestaciones que se pueden dar a manera de comentarios verbales, miradas, acercamiento o contacto físico, insinuaciones sexuales, que recibe una persona de otra sin pedirlo ni desearlo. Es así que nuestra mayor preocupación en la presente ponencia se centra en el sentido de que las autoridades del estado así como también del Ministerio de trabajo le restan la importancia debida, pues es visto como algo natural y pasajero en el comportamiento de los hombres hacia las mujeres. Sin embargo puede tener consecuencias emocionales y físicas graves en la persona agredida. Puedo decir entonces después de analizar las formas conductuales actuales de esta manifestación que el hostigamiento sexual laboral es una manifestación del sistema patriarcal, en el cual mujeres y hombres tenemos diferentes roles a los cuales también se les da diferente valor.

En la actualidad estamos conviviendo con la creencia errónea de que el hombre es considerado superior a las mujeres y por lo tanto éste se cree con poder sobre ella. En ese sentido el hostigamiento sexual es una de las formas por medio de la cual los hombres someten a las mujeres, pues es un ejercicio del poder del más fuerte sobre el que se supone más débil.

2 El Peruano. Normas Legales. Art.4 de la Ley de Prevención Contra la Hostilidad Sexual. Publicado el 27-02-03.

Nuestra sociedad debilitada en su totalidad de los valores concibe a la mujer como un objeto sexual, hecho solo para complacer a los hombres. De ahí que a las mujeres en determinados centros laborales se las valore por la apariencia física y no por sus capacidades, sentimientos y decisiones. El hostigamiento sexual en el trabajo se caracteriza por un comportamiento agresivo y desafiante por parte del agresor, en cambio la agredida muchas veces manifiesta una conducta pasiva y sumisa. Generalmente este comportamiento ocurre en una oficina, un ascensor, un pasillo o un camino solitario, pocas veces frente a otras personas.

Tema 3: ¿Cómo se manifiesta?

Según la ley de Protección y sanción del hostigamiento sexual, podemos reconocer en nuestra legislación las siguientes manifestaciones por medio de las conductas siguientes:

- a) 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.
- 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 (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

Tema 4: Acoso Sexual y Hostilidad Sexual

El acoso es someter a una persona a pequeños ataques repetitivos. Toda acción persistente y reiterada de incomodar con palabras o gestos, bromas o insultos en razón de su sexo, edad, nacionalidad, origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, deportivas, situación familiar u otros. Es una violencia en pequeñas dosis que puede no advertirse pero es muy destructiva. Varía según los medios culturales o

sectores profesionales. Su característica es su repetición. Tiene premeditación, deseos de dañar³⁾.

El acoso sexual fue reconocido como un problema social en la mitad de los años 70 detectado por las feministas que obtuvieron reconocimiento legal sobre la problemática que generaba el acoso sexual al contribuir a la inequidad en las oportunidades de empleo y trabajo. La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo en Estados Unidos establece que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual que ocurre cuando una conducta física o verbal no deseada de naturaleza sexual afecta al trabajo individual, interfiere de manera irracional con el desempeño individual en el trabajo o crea un ambiente de trabajo intimidatorio hostil u ofensivo.

Pero la definición citada con mayor frecuencia es la que figura en la recomendación de la Comisión Europea de 1991, de 27 de noviembre relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, en la que se recomienda a los Estados miembro que adopten las medidas necesarias para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre, incluida la conducta de superiores y compañeros resulta inaceptable si:

- resulta indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma;
- la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos o cualesquiera otras relativas al empleo y/o
- dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma⁴⁾.

Por otro lado la hostilidad es la hostilidad puede ser un tipo de discriminación ilícita. La hostilidad es un comportamiento no deseado, desagradable, y no solicitado que rebaja, amenaza, u ofende a la víctima y da como resultado un ambiente hostil para la víctima. El comportamiento hostil

3 Mackinnon, Catherine. Sexual Harassment of Working Women. A Case of Sex Discrimination. Yale University Press New Haven. USA. 1979.

4 Bernet Soto, Adriana. Acoso Sexual Laboral. España 2003.

puede incluir, pero no está limitado a, epítetos, comentarios despreciativos o difamatorios y a propósitos obscenos, asalto, impedimento o bloquear movimiento, contacto ofensivo o físico que interfiere con el movimiento o trabajo normal e insultos visuales, tales como carteles o caricaturas derogatorias.

Tema 5 : Definición de Hostilidad Sexual Laboral

La hostilidad sexual se representa básicamente en hacer sugerencias sexuales no solicitadas y molestas, en la petición de favores sexuales y en otras formas de conducta, verbal, no verbal o física, de carácter sexual que persiguen la finalidad o surten el efecto de coartar de modo inaceptable, el trabajo de una persona o de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo.

En 1980 la Comisión de igualdad de oportunidad en el empleo produjo un conjunto de guías o reglas para definir la hostilidad sexual laboral el acoso sexual como:

Insinuaciones sexuales indeseadas, solicitudes de favores sexuales, u otra conducta física o verbal de naturaleza sexual cuando:

- a) Su cumplimiento se hace de manera explícita o implícita en términos o como condición para obtener el empleo.
- b) Su cumplimiento o la negación de su cumplimiento por un individuo es la base para tomar decisiones que afecten el empleo de dicho individuo, o
- c) Tales conductas tienen el propósito o efecto de interferir sin razón, en la eficiencia del trabajo de un individuo; o creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y ofensivo.

Los puntos a. y b. son llamados "quid pro quo" (del Latín "esto por eso" o "algo por algo"). Esencialmente son "sobornos sexuales" o promesas de beneficios y coerción sexual.

El tipo c. es conocido como "ambiente hostil de trabajo", es de lejos la forma más común. Es menos explícita y más subjetiva⁵.

5 Alemany Gómez, Carmen. El acoso sexual en los lugares de trabajo, Madrid, Instituto de la Mujer. (2001)

Tema 6 : Elementos doctrinales que conforman la Hostilidad Sexual Laboral (OIT)

Según la OIT en el aspecto doctrinal considero importante hacer la siguiente anotación respecto de los elementos que se podrían tomar en cuenta para fines académicos, en primer lugar nos encontramos frente al primer elemento el cual señala que la hostilidad no debe ser deseada, que la trabajadora lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante. Al respecto, me parece oportuno señalar que el factor determinante de la hostilidad sexual en el trabajo no depende de la intención de la persona culpable: es la persona receptora de dicha actitud la que decide si una conducta de naturaleza sexual es bien recibida o no.

En nuestro ordenamiento jurídico nos encontramos frente a una realidad que se aproxima a las necesidades de aquellas víctimas del presente tema de discusión. En el reglamento de la Ley de Prevención y Sanción contra la hostilidad sexual laboral, encontramos en su sección quinta los siguientes elementos:

- 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, y en lo que respecta a los menores de edad será de aplicación lo dispuesto en el literal a) del artículo 18 de la Ley N° 27337, Código de Niños y Adolescentes, referido al acoso a los alumnos, entendiéndose a éste como hostigamiento sexual.

Tema 7: Modalidades del Acoso Sexual⁽⁶⁾

ACOSOVERTICAL (acoso chantaje), de parte de un superior jerárquico hacia una subalterna. Manifestación de poder, que puede darse mediante amenazas si la víctima no accede a favores sexuales, o promesa de cualquier tipo de beneficio laboral si accede.

Aquí si incluye situaciones en las que los beneficios del trabajo están condicionados a favores sexuales (quid pro quo) recompensa en latín.

ACOSO HORIZONTAL, se da cuando una mujer es acosada insistentemente por un compañero de trabajo de la misma jerarquía o por un cliente de la empresa donde trabaja.

Tema 8: ¿Cómo Proceder en Nuestra Legislación Nacional?

Nuestra legislación nos dice que en primer lugar debemos de seguir los siguientes pasos:

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.
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: Rotación del presunto hostigador, Suspensión temporal del presunto hostigador, salvo los trabajadores del Régimen Laboral Público, Rotación de la víctima, a solicitud de la misma, Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto, Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por ser el/la mayor

6 Idem.

afectado/a con el hostigamiento sexual sufrido. Dicha responsabilidad estará a cargo del Sector Salud.

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.
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.
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.

II: REALIDAD JURÍDICA PERUANA

Tema 1: Hostigamiento Sexual en el Régimen Laboral Privado⁽⁷⁾

1. Ámbito de aplicación:

Se encuentran comprendidas todas las relaciones sujetas al régimen laboral de la actividad privada, los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios, las cooperativas de trabajo, las entidades educativas sujetas a este régimen laboral, los contratados por prácticas pre-profesionales, convenios de formación y contratos de aprendizaje.

7 Abad Yupanqui, Samuel, "Acción de Amparo y Vías paralelas", en lecturas sobre temas constitucionales. 2005.

2. Obligaciones del empleador:

- Promover y establecer medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- Capacitar y sensibilizar a sus trabajadores sobre las conductas a sancionar por hostigamiento sexual.
- Establecer, dentro de un plazo de treinta días calendario -contados a partir del 26 de noviembre del 2003-, un procedimiento preventivo interno que permita al trabajador interponer una queja en caso sea víctima del hostigamiento sexual, el mismo que deberá ponerse en conocimiento de todos los trabajadores del centro laboral. De este modo, hasta el 26 de diciembre este plazo está vigente, luego de lo cual se convierte en obligatorio. Este procedimiento deberá contener, según el reglamento, unas pautas mínimas, las cuales se detallan en el punto 2.3 siguiente.
- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE) sobre el procedimiento preventivo instaurado y las sanciones impuestas dentro de un plazo de treinta (30) días calendario, los cuales se computarán a partir de la fecha en que fue expedida la resolución final del procedimiento de prevención.

3. El procedimiento preventivo:

Ante un acto de hostigamiento sexual, el trabajador puede optar por las siguientes alternativas:

- a) Accionar por 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, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante LPCL).

En caso el trabajador optase por la alternativa a), deberá accionar por el cese de hostilidad siguiendo el procedimiento preventivo establecido por el empleador, el cual debe cumplir los siguientes requisitos:

1. La queja deberá ser interpuesta ante la Gerencia de Personal, Oficina de Personal o de Recursos Humanos o quien haga sus veces. De ser el caso que

la queja sea interpuesta contra el gerente de personal, esta debe interponerse ante la autoridad inmediata de mayor jerarquía.

2. 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.
3. El quejado tiene un plazo de cinco (05) días útiles para presentar sus descargos, adjuntando las pruebas que considere oportunas, las cuales podrán ser presentadas hasta antes que se emita resolución final.
4. Las pruebas que pueden ser utilizadas para la demostración del hostigamiento sexual son las siguientes:
 - Declaración de testigos.
 - Documentos públicos o privados, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, objetos, cintas de grabación, entre otros.
 - Pericias psicológicas, psiquiátricas, forenses, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
 - Cualquier otro medio probatorio idóneo.
5. El gerente de personal o la autoridad con mayor jerarquía correrá traslado de la contestación al quejoso, y deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten.
6. El gerente de personal o la autoridad con mayor jerarquía cuenta con diez (10) días hábiles para realizar las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar el acto de hostigamiento sexual.
7. El gerente de personal o la autoridad con mayor jerarquía podrá interponer medidas cautelares durante el tiempo que dure el procedimiento. Estas incluyen medidas de protección para la víctima. Dichas medidas cautelares podrán ser las siguientes:
 - Rotación del presunto hostigador.
 - Suspensión temporal del presunto hostigador, salvo los trabajadores del Régimen Laboral Público.
 - Rotación de la víctima, a solicitud de la misma.
 - Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto.
 - 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.

8. El gerente de personal o la autoridad con mayor jerarquía contará con cinco (05) días hábiles para emitir una resolución motivada que ponga fin al procedimiento interno.
9. 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.
 - Despido.
10. Los trabajadores sancionados con despido por acto de hostigamiento sexual tienen expedito su derecho a interponer una demanda de nulidad de despido o el pago de indemnización por despido arbitrario.
11. En caso la queja recaiga sobre la autoridad de mayor jerarquía, este procedimiento interno no resulta aplicable, teniendo el trabajador el derecho a interponer una demanda por cese de hostilidad, de acuerdo a lo establecido por el artículo 35 de la LPCL.

Tema 2: Caducidad

El plazo para presentar la queja o demanda por cese de hostilidad o pago de indemnización por despido arbitrario es de treinta (30) días calendario, contados a partir del día siguiente de producido el último acto de hostigamiento o indicio del mismo

Tema 3: El Hostigamiento Sexual en el Régimen Laboral Público

1. Ámbito de aplicación

Se aplica a todos los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, regulado por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Cabe señalar que a efectos de la aplicación de las disposiciones del reglamento analizado, no interesa el vínculo contractual de la persona presuntamente hostigada.

2. Procedimiento administrativo

El procedimiento aplicable es el establecido en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

De ser el caso que el quejado sea un servidor, la queja deberá ser evaluada por la Comisión Permanente de Procedimientos Administrativos Disciplinarios. En caso el quejado sea un funcionario, la misma 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.

3. Inicio del procedimiento

Recibida la queja por la autoridad correspondiente, la Comisión respectiva calificará y se pronunciará sobre la procedencia de la apertura o no del proceso administrativo disciplinario. En caso de no proceder la queja, la Comisión 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 resolución para instaurar el procedimiento administrativo no cumpla con iniciar el procedimiento, 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.

4. Plazos para el procedimiento administrativo disciplinario

El plazo de este procedimiento no podrá exceder de treinta (30) días hábiles, y en caso no se concluya en este período, será bajo responsabilidad de la Comisión encargada de evaluar el caso, configurándose una falta de carácter disciplinario no cumplir con resolverlo dentro del plazo señalado.

El descargo debe 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 cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación. Excepcionalmente, cuando exista causa justificada y a petición del interesado se prorrogará cinco (05) días hábiles adicionales.

El proceso administrativo disciplinario deberá iniciarse en un plazo no mayor de un (01) año, 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.

Estas disposiciones serán aplicables a 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.

III: PROTECCION CONSTITUCIONAL CONTRA LA HOSTILIDAD LABORAL SEXUAL

Tema 1: El Amparo Laboral

Dar una definición única sobre la palabra amparo es un poco amplia sin embargo al remitirnos al Latín encuentro que Amparar, significa favorecer, proteger, defender. Acogerse al favor o protección de alguien. La institución constitucional del amparo tiene su ámbito dentro de las normas del Derecho Constitucional y principalmente tiene como norte jurídico proteger la libertad individual o patrimonial de las personas cuando han sido desconocidas o atropelladas por una autoridad, sin importar su índole, que actúa fuera del ámbito de sus atribuciones legales, y de esta manera esta haciendo vulnerable las garantías de las personas establecidas en la Constitución Peruana o los derechos que ella protege.

En el campo laboral y en campo del Derecho del trabajo entendido este último como: el más social de todos los derechos, en vista de que este es una rama autónoma que va a regir y a garantizar los derechos más relevantes del hombre, que van más allá de las relaciones pecuniarias o de los intereses entre las partes o terceros. Entre estos derechos podemos mencionar el derecho al empleo, el derecho al salario justo, el derecho a las 8 horas de trabajo, a la libertad sindical entre otros que se encuentran consagrados en la Constitución. El recurso de amparo viene a constituir el medio de rescate de algunos de estos derechos, que se hayan visto violados con la finalidad de proteger los intereses del trabajador.

Es de gran importancia el amparo laboral por cuanto constituye el mecanismo de protección de los trabajadores cuando sus esferas jurídicas se ven afectadas o perturbadas por un tercero quien excediéndose de sus funciones o

valiéndose de su autoridad atenta contra sus derechos. Derechos que por su naturaleza y su relevancia trasciende las relaciones individuales de las partes y se desprenden prerrogativas y garantías para la proyección de los mismos, que son inseparables del ser humano⁽⁸⁾.

Tema 2: Derechos Cautelados y Protegidos por la acción de Amparo

Las leyes sociales tienen una naturaleza eminentemente proteccionista en función de los derechos de los trabajadores que son aquellos que más urgentemente hacen necesaria la intervención del Estado en el logro del equilibrio entre la superioridad del empleador sin importar que este sea un empleador público o empleador privado, ante la condición débil jurídica que posee el trabajador, aunque esta condición de debilidad jurídica no es merecida por el trabajador. En razón de esto el nuevo Código Procesal Constitucional establece que una protección especial a los derechos de los trabajadores y ciudadanos en general como:

- Del honor, intimidad, voz, imagen y rectificación de informaciones inexactas o agraviantes;
- Al trabajo;
- De sindicación, negociación colectiva y huelga;
- De petición ante la autoridad competente;
- De gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de la vida;
- A la salud; y los demás que la Constitución reconoce.

Esta acción de garantía constituye el medio adecuado e idóneo para la protección efectiva ante la amenaza o violación de un derecho constitucional, ya sea por acción u omisión de actos de cumplimiento obligatorio, incluso cuando exista incompatibilidad entre una norma legal y la Constitución, es recurrible por esta vía de protección, declarándose en tal caso la inaplicabilidad de la norma en cuestión al caso concreto. La Acción de Amparo tiene por fin proteger todos los derechos constitucionales, explícitos o implícitos. También están tutelados los derechos patrimoniales. Actualmente, se discute en doctrina si el amparo tutela derechos de origen no constitucional, sino derivados de una ley o de un Tratado Internacional. Una corriente extensiva así lo admite, fundamentando su tesis en

8 SAINZ M. Carlos (1.993): "Antecedentes y connotaciones de la nueva Ley Orgánica del Trabajo.". Caracas

que, si se niega un derecho de base legal, se está privando al afectado de una facultad propia, contraviniendo el principio constitucional por el cual "nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe." Para esta corriente el Amparo debe proceder en cuanto se utilice para tutelar derechos emergentes de un tratado internacional como el derecho de réplica.

Tema 3: La Acción de Amparo frente a la Hostilidad laboral Sexual

La Acción de Amparo en el campo laboral, por ser tema específico de la presente ponencia, es una acción de garantía constitucional que procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona, que vulnera o amenaza cualquier derecho reconocido por la Constitución (Art. 200 inc. 2); como por ejemplo: que el empresario haga una 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, que formule amenazas al trabajador de manera que exija una conducta no deseada por parte de la trabajadora porque atenta o agrave su dignidad, que el empleador o cualquier trabajador utilice 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, que existan acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima y todo aquel trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en el presente trabajo.

Tema 4: Sujetos frente a la Hostilidad laboral Sexual

4.1 Sujeto Activo de la Violación o Amenaza

El sujeto activo de la hostilidad sexual viene a ser Toda aquella persona que dirige a otros 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 de Hostilidad sexual laboral y su reglamento.

4.2 Sujeto Pasivo de la Violación o Amenaza

En nuestro ordenamiento jurídico respecto al tema materia de estudio se delimita de manera contundente como el sujeto de la hostilidad sexual denominándolo Hostigado a aquella persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.

4.3 Casos en que resulta Improcedente

La acción de amparo en el ámbito laboral se sujeta a lo convenido en la ley 23506, en la que se establece que la acción de garantía no procede cuando:

- a) Haya cesado la violación o la amenaza de violación de un derecho constitucional, o si la violación se ha convertido en irreparable;
- b) Contra resolución judicial o arbitral emanadas de proceso regular. (Texto según Ley 27053, publicada el 19 de enero de 1999)
- c) Cuando el agraviado opta por recurrir a la vía judicial ordinaria; y
- d) De las dependencias administrativas, incluyendo las empresas públicas, contra los Poderes del Estado y los organismos creados por la Constitución, por los actos efectuados en el ejercicio regular de sus funciones.

4.4 Legitimación Activa: ¿Quién debe entablar la demanda?

Según nuestro nuevo código procesal constitucional y el tema materia de discusión El hostigado es la persona legitimada para interponer el proceso de amparo. Así como también en el mismo cuerpo procesal podemos encontrar en el Artículo 40 respecto de la Representación Procesal en la que dice que el hostigado puede comparecer por medio de representante procesal. No es necesaria la inscripción de la representación otorgada. Tratándose de personas no residentes en el país, la demanda será formulada por representante acreditado. Para este efecto, será suficiente el poder fuera de registro otorgado ante el Cónsul del Perú en la ciudad extranjera que corresponda y la legalización de la firma del Cónsul ante el Ministerio de Relaciones Exteriores, no siendo necesaria la inscripción en los Registros Públicos. Asimismo, puede interponer demanda de amparo cualquier persona cuando se trate de amenaza o violación del derecho al medio ambiente u otros derechos difusos que gocen de reconocimiento constitucional, así como las entidades sin fines de lucro cuyo objeto sea la defensa de los referidos derechos. La Defensoría del Pueblo puede interponer demanda de amparo en ejercicio de sus competencias constitucionales y respecto

del siguiente artículo en el tema de la Procuración Oficiosa, el mismo cuerpo normativo nos señala que cualquier persona puede comparecer en nombre de quien no tiene representación procesal, cuando esta se encuentre imposibilitada para interponer la demanda por sí misma, sea por atentado concurrente contra la libertad individual, por razones de fundado temor o amenaza, por una situación de inminente peligro o por cualquier otra causa análoga. Una vez que el afectado se halle en posibilidad de hacerlo, deberá ratificar la demanda y la actividad procesal realizada por el procurador oficioso.⁹⁾

4.5 Calificación Positiva de la Acción de Amparo

En primer lugar del hostigado debe tener en cuenta que su ejercicio de la acción de Amparo no haya caducado. Esto es, que la interposición de la acción se haya producido dentro de los 60 días hábiles desde el momento en que se produce la afectación, aún cuando la orden respectiva haya sido dictada con anterioridad, y siempre que, el hostigado, en aquella fecha, se hubiese hallado en la posibilidad de interponer la acción. Si se demuestra que no se hallaba en dicho supuesto, el plazo se computará desde el momento de la remoción del impedimento

Que se hayan agotado las vías previas, es decir La Acción de Amparo sólo procede siempre que se hubiera cumplido con agotar los procedimientos administrativos, esto lo mencioné y señale en el capítulo anterior en el que detalladamente señalo los pasos a seguir dentro de la institución laboral, con el objeto que la propia administración corrija el acto lesivo si lo hubiera, y la norma no sólo exige que se trámite la vía previa, sino que además se agote (haciendo uso de algún recurso impugnativo contra ordenes de pago, por ejemplo), salvo excepciones previstas por ley. Destaco estos lineamientos por cuanto se concatenan mejor con el tema en análisis.

Tema 5: Procedimiento de La Acción de Amparo frente a la Hostilidad laboral Sexual

5.1 Demanda

La demanda escrita contendrá, cuando menos, los siguientes datos y anexos:

⁹⁾ Gaceta Jurídica. Guía Procesal del Abogado. 2005.

- 1) La designación del Juez ante quien se interpone;
- 2) El nombre, identidad y domicilio procesal del demandante;
- 3) El nombre y domicilio del demandado, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 7 del Código Procesal Constitucional;
- 4) La relación numerada de los hechos que hayan producido, o estén en vías de producir la agresión del derecho constitucional;
- 5) Los derechos que se consideran violados o amenazados;
- 6) El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide;
- 7) La firma del demandante o de su representante o de su apoderado, y la del abogado. En ningún caso la demanda podrá ser rechazada por el personal administrativo del Juzgado o Sala correspondiente.

5.2 Acumulación subjetiva de oficio

Cuando de la demanda apareciera la necesidad de comprender a terceros que no han sido emplazados, el juez podrá integrar la relación procesal emplazando a otras personas, si de la demanda o de la contestación aparece evidente que la decisión a recaer en el proceso los va a afectar.

5.3 Plazo de interposición de la demanda

El plazo para interponer la demanda de amparo prescribe a los sesenta días hábiles de producida la afectación, siempre que el afectado hubiese tenido conocimiento del acto lesivo y se hubiese hallado en posibilidad de interponer la demanda. Si esto no hubiese sido posible, el plazo se computará desde el momento de la remoción del impedimento. Tratándose del proceso de amparo iniciado contra resolución judicial, el plazo para interponer la demanda se inicia cuando la resolución queda firme. Dicho plazo concluye treinta días hábiles después de la notificación de la resolución que ordena se cumpla lo decidido. Para el cómputo del plazo se observarán las siguientes reglas:

- 1) El plazo se computa desde el momento en que se produce la afectación, aun cuando la orden respectiva haya sido dictada con anterioridad.
- 2) Si la afectación y la orden que la ampara son ejecutadas simultáneamente, el cómputo del plazo se inicia en dicho momento.
- 3) Si los actos que constituyen la afectación son continuados, el plazo se

computa desde la fecha en que haya cesado totalmente su ejecución.

- 4) La amenaza de ejecución de un acto lesivo no da inicio al cómputo del plazo. Sólo si la afectación se produce se deberá empezar a contar el plazo.
- 5) Si el agravio consiste en una omisión, el plazo no transcurrirá mientras ella subsista.
- 6) El plazo comenzará a contarse una vez agotada la vía previa, cuando ella proceda.

5.3 Agotamiento de las vías previas

El amparo sólo procede cuando se hayan agotado las vías previas. En caso de duda sobre el agotamiento de la vía previa se preferirá dar trámite a la demanda de amparo.

5.4 Excepciones al agotamiento de las vías previas

No será exigible el agotamiento de las vías previas si

:

- 1) Una resolución, que no sea la última en la vía administrativa, es ejecutada antes de vencerse el plazo para que quede consentida;
- 2) Por el agotamiento de la vía previa la agresión pudiera convertirse en irreparable;
- 3) La vía previa no se encuentra regulada o ha sido iniciada innecesariamente por el afectado; o
- 4) No se resuelve la vía previa en los plazos fijados para su resolución.

5.5 Improcedencia liminar

Si el Juez al calificar la demanda de amparo considera que ella resulta manifiestamente improcedente, lo declarará así expresando los fundamentos de su decisión. Se podrá rechazar liminarmente una demanda manifiestamente improcedente en los casos previstos por el artículo 5 del presente Código.

También podrá hacerlo si la demanda se ha interpuesto en defensa del derecho de rectificación y no se acredita la remisión de una solicitud cursada por conducto notarial u otro fehaciente al director del órgano de comunicación o, a falta de éste, a quien haga sus veces, para que rectifique las afirmaciones

consideradas inexactas o agraviantes. Si la resolución que declara la improcedencia fuese apelada, el Juez pondrá en conocimiento del demandado el recurso interpuesto.

5.6 Inadmisibilidad

Si el Juez declara inadmisibile la demanda, concederá al demandante tres días para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de archivar el expediente. Esta resolución es apelable.

5.7 Reconvención, abandono y desistimiento

En el amparo no procede la reconvención ni el abandono del proceso. Es procedente el desistimiento.

5.8 Acumulación de procesos y resolución inimpugnable

Cuando un mismo acto, hecho, omisión o amenaza afecte el interés de varias personas que han ejercido separadamente su derecho de acción, el Juez que hubiese prevenido, a pedido de parte o de oficio, podrá ordenar la acumulación de los procesos de amparo. La resolución que concede o deniega la acumulación es inimpugnable.

5.9 Juez Competente y plazo de resolución en Corte

Son competentes para conocer del proceso de amparo, a elección del demandante, el Juez civil del lugar donde se afectó el derecho, o donde tiene su domicilio el afectado, o donde domicilia el autor de la infracción. Si la afectación de derechos se origina en una resolución judicial, la demanda se interpondrá ante la Sala Civil de turno de la Corte Superior de Justicia respectiva, la que designará a uno de sus miembros, el cual verificará los hechos referidos al presunto agravio. La Sala Civil resolverá en un plazo que no excederá de cinco días desde la interposición de la demanda.

5.10 Impedimentos

El Juez deberá abstenerse cuando concurran las causales de impedimento previstas en el Código Procesal Civil. En ningún caso será procedente la

recusación. El Juez que intencionalmente no se abstiene cuando concurre una causal de impedimento, o lo hace cuando no concurre una de ellas, incurre en responsabilidad de naturaleza disciplinaria y penal.

5.11 Trámite

En la resolución que admite la demanda, el juez concederá al demandado el plazo de cinco días para que conteste. Dentro de cinco días de contestada la demanda, o de vencido el plazo para hacerlo, el juez expedirá sentencia, salvo que se haya formulado solicitud de informe oral, en cuyo caso el plazo se computará a partir de la fecha de su realización. Si se presentan excepciones, defensas previas o pedidos de nulidad del auto admisorio, el Juez dará traslado al demandante por el plazo de dos días. Con la absolución o vencido el plazo para hacerlo, quedan los autos expeditos para ser sentenciados. Si el Juez lo considera necesario, realizará las actuaciones que considere indispensables, sin notificación previa a las partes. Inclusive, puede citar a audiencia única a las partes y a sus abogados para realizar los esclarecimientos que estime necesarios. El Juez expedirá sentencia en la misma audiencia o, excepcionalmente, en un plazo que no excederá los cinco días de concluida ésta. Si considera que la relación procesal tiene un defecto subsanable, concederá un plazo de tres días al demandante para que lo remedie, vencido el cual expedirá sentencia. Si estima que la relación procesal tiene un defecto insubsanable, declarará improcedente la demanda en la sentencia. En los demás casos, expedirá sentencia pronunciándose sobre el mérito. Los actos efectuados con manifiesto propósito dilatorio, o que se asimilen a cualquiera de los casos previstos en el artículo 112 del Código Procesal Civil, serán sancionados con una multa no menor de diez ni mayor de cincuenta Unidades de Referencia Procesal. Dicha sanción no excluye la responsabilidad civil, penal o administrativa que pudiera derivarse del mismo acto.

5.12 Intervención litisconsorcial

Quien tuviese interés jurídicamente relevante en el resultado de un proceso, puede apersonarse solicitando ser declarado litisconsorte facultativo. Si el Juez admite su incorporación ordenará se le notifique la demanda. Si el proceso estuviera en segundo grado, la solicitud será dirigida al Juez superior.

El litisconsorte facultativo ingresa al proceso en el estado en que éste se encuentre. La resolución que concede o deniega la intervención litisconsorcial es inimpugnable.

5.13 Contenido de la Sentencia fundada

La sentencia que declara fundada la demanda de amparo contendrá alguno o algunos de los pronunciamientos siguientes:

- 1) Identificación del derecho constitucional vulnerado o amenazado;
- 2) Declaración de nulidad de decisión, acto o resolución que hayan impedido el pleno ejercicio de los derechos constitucionales protegidos con determinación, en su caso, de la extensión de sus efectos;
- 3) Restitución o restablecimiento del agraviado en el pleno goce de sus derechos constitucionales ordenando que las cosas vuelvan al estado en que se encontraban antes de la violación;
- 4) Orden y definición precisa de la conducta a cumplir con el fin de hacer efectiva la sentencia. En todo caso, el Juez establecerá los demás efectos de la sentencia para el caso concreto.

5.14 Costas y Costos

Si la sentencia declara fundada la demanda, se interpondrán las costas y costos que el Juez establezca a la autoridad, funcionario o persona demandada. Si el amparo fuere desestimado por el Juez, éste podrá condenar al demandante al pago de costas y costos cuando estime que incurrió en manifiesta temeridad. En los procesos constitucionales el Estado sólo puede ser condenado al pago de costos. En aquello que no esté expresamente establecido en la presente Ley, los costos se regulan por los artículos 410 al 419 del Código Procesal Civil.

5.15 Apelación

La sentencia puede ser apelada dentro del tercer día siguiente a su notificación. El expediente será elevado dentro de los tres días siguientes a la notificación de la concesión del recurso.

5.16 Trámite de la apelación

El superior concederá tres días al apelante para que exprese agravios. Recibida la expresión de agravios o en su rebeldía, concederá traslado por tres días, fijando día y hora para la vista de la causa, en la misma resolución. Dentro

de los tres días siguientes de recibida la notificación, las partes podrán solicitar que sus abogados informen oralmente a la vista de la causa. El superior expedirá sentencia dentro del plazo de cinco días posteriores a la vista de la causa, bajo responsabilidad.

5.17 Ejecución de Sentencia

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 22 del Código procesal Constitucional, la sentencia firme que declara fundada la demanda debe ser cumplida dentro de los dos días siguientes de notificada. Tratándose de omisiones, este plazo puede ser duplicado. Si el obligado no cumpliera dentro del plazo establecido, el Juez se dirigirá al superior del responsable y lo requerirá para que lo haga cumplir y disponga la apertura del procedimiento administrativo contra quien incumplió, cuando corresponda y dentro del mismo plazo. Transcurridos dos días, el Juez ordenará se abra procedimiento administrativo contra el superior conforme al mandato, cuando corresponda, y adoptará directamente todas las medidas para el cabal cumplimiento del mismo. El Juez podrá sancionar por desobediencia al responsable y al superior hasta que cumplan su mandato, conforme a lo previsto por el artículo 22 del Código Procesal constitucional, sin perjuicio de la responsabilidad penal del funcionario. En todo caso, el Juez establecerá los demás efectos del fallo para el caso concreto, y mantendrá su competencia hasta que esté completamente restablecido el derecho. Cuando el obligado a cumplir la sentencia sea un funcionario público el Juez puede expedir una sentencia ampliatoria que sustituya la omisión del funcionario y regule la situación injusta conforme al decisorio de la sentencia. Para efectos de una eventual impugnación, ambas sentencias se examinarán unitariamente. Cuando la sentencia firme contenga una prestación monetaria, el obligado que se encuentre en imposibilidad material de cumplir deberá manifestarlo al Juez quien puede concederle un plazo no mayor a cuatro meses, vencido el cual, serán de aplicación las medidas coercitivas señaladas en el presente artículo.

IV: COMENTARIOS Y REFLEXIONES FINALES

A lo largo del presente trabajo de investigación, la intención inicial y principal de la presente, no ha sido mas que enfocar desde un punto de crítico - constructivo respecto de toda aquella conducta que atente contra los derechos

fundamentales de las personas, para ser mas específicos me refiero a las damas, ya que aún con el transcurrir de los siglos sus derechos no les son reconocidos plenamente por determinadas personas de nuestra sociedad que sólo las ven como objetos de satisfacción personal y no las ven como seres potencialmente inteligentes que se merecen estar en un sitio de respeto y honor para las mismas.

Esos derechos vulnerados constitucionalmente hacia ellas nos hace pensar que nos encontramos en un medio en el cual el poder del empleador se ve reflejado como en antaño conocíamos como ley del mas fuerte, lo cual nos hace retroceder en el tiempo y nos hace reflexionar de que las sanciones para este tipo de violencia humana inconstitucional se ven muy dóciles y el agresor después de haber cometido su fechoría sigue su vida como si no hubiese pasado nada, y por el abuso del poder, el cual puede ser el dinero, el puesto, etc. Es que las víctimas de estos malos empleadores casi siempre son vistas con malicia y son ellas las que al final de tanta ofensa y atropellos hacia ellas son las que aparte de ser dañadas moralmente, ó en caso de que ellas no accedan los requerimientos del jefe, sufren otro tipo de hostilizaciones laborales, las cuales a las finales de todo ese penoso proceso, terminan renunciando al trabajo o en el peor de los caso son despedidas sin justa razón.

Al respecto ya se ha pronunciado las diversas organizaciones de defensa de los derechos humanos de la mujer, en la que a parte de delimitar las fronteras que debería de existir en un centro laboral como el respeto, confianza, empatía, etc. Nos encontramos frente a un fenómeno, que tal vez por descuido o ignorancia del legislador, social va carcomiendo día a día a nuestra sociedad de un mundo al cual llamamos globalizado, y todo parece indicar que al estar inmersos en esta era de la revolución de la tecnología, al mismo tiempo decrecemos en una revolución que a la fecha aún no comienza su marcha por el mundo, el cual es el rescate de los valores que en algún día fueron guías de grandes personajes de nuestra historia y que esos valores en antaño fueron los que decidieron el destino de muchas personas y naciones en el animo de llegar al bien común y de dar el todo por el todo en beneficio de una colectividad que en conjunto se llama nación.

Al respecto los que nos involucramos en estudio de los fenómenos jurídicos del medio, somos los primeros llamados a empezar una cruzada por el rescate de los mismos, rescate que no solo serán de beneplácito de esta sociedad que esta ávida de que cambie para mejora no solo de los actuales transeúntes móviles del presente siglo sino que se preocupa por aquellas generaciones que vendrán después de nosotros pero que herencia podemos dejar a las nuevas generaciones

si tanto jurídica como moralmente sólo les dejamos angustias y conformismos con lo que ocurre. En el campo laboral hay mucho por escudriñar respecto al presente tema de ponencia, ya que en mi humilde apreciación no solo se trata de hacer leyes que nos señalen cómo y de qué manera se realiza la hostilidad sexual laboral, sino que debemos de iniciar una labor desde las facultades de derecho en el fiel ánimo de prevenir y concienciar a los empleadores, trabajadoras y trabajadores de que el SILENCIO en este tipo de atropellos no deben ser ocultados y deben tener la confianza de que aún en esta sociedad, quedamos jóvenes letrados que somos conscientes del dolor anímico que sufren al ser víctimas de malos empleadores, y que desde ya cuentan con una mano extendida de ánimo y aliento para poder sobrellevar esa difícil situación y que de manera conjunta con la sociedad pongamos mano dura y buscar una drástica sanción a esta gente que sea feliz haciendo daño a los demás.

CONCLUSIONES

- La mujer no es responsable del acoso sexual. No existen situaciones ni vestimentas, ni actitudes que "provoquen" actitudes acosadoras.
- A las mujeres no les "gusta" ser acosadas, en contra de todas las creencias masculinas al respecto. Las mujeres (y los hombres) tienen derecho a elegir libremente sus relaciones.
- La legislación que pena el acoso sexual no puede cambiar al acosador pero sí poner límites y proteger los derechos de las mujeres en su trabajo.
- Dependerá bastante de la política del centro de trabajo que se preocupen capacitar a sus empleados, a fin de evitar problemas internos que a la larga repercutan en el crecimiento empresarial de la misma.
- Es necesario reconocer y resaltar que el derecho de uno empieza cuando respetamos el derecho de los demás.

BIBLIOGRAFÍA

- Alemany Gómez, Carme (2001) El acoso sexual en los lugares de trabajo, Madrid, Instituto de la Mujer. ISBN 8477999686
- Alemany Gómez, Carmen. El acoso sexual en los lugares de trabajo, Madrid, Instituto de la Mujer. (2001)
- Bernet Soto, Adriana. Acoso Sexual Laboral. España 2003.

- Berlak, Miriam. Programa Género ORL /FITCM. 2000.
- El Peruano. Normas Legales. Art.4 de la Ley de Prevención Contra la Hostilidad Sexual. Publicado el 27-02-03
- Gaceta Jurídica. Revista "Actualidad Jurídica" N° 121 de diciembre de 2003 .
- <http://rafael-llanos-gamarras.neurona.com>. E-Mail: effective_help@yahoo.es
- IIDH. "La protección de los derechos de las mujeres en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (2004)
- Mackinnon, Catherine. Sexual Harassment of Working Women. A Case of Sex Discrimination. Yale University Press New Haven. USA. 1979
- OIT. "Violence at Work Magazine" 2004
- Velázquez Barón, Ángel (2000) Delitos de acoso sexual (Libro Electrónico), Bosch.
- Wise, Sue (1992) El acoso sexual en la vida cotidiana, Paidós, 1992.