



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**TRATAMIENTO LEGISLATIVO DE LOS SUPUESTOS
DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LA INCIDENCIA DE
CASOS EN EL JUZGADO LABORAL DE CHICLAYO,
2019**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autora:

Bach. Torres Maldonado, Maria Elizabeth

<https://orcid.org/0000-0001-6673-0717>

Asesor:

Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis

<https://orcid.org/0000-0002-3662-3328>

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2022

Aprobación del jurado:

Dra. Vera Esteves Sonia Beatriz
Presidente del jurado de tesis

Mg. Cabrejos Mejía Jorge Abel
Secretaria del jurado de tesis

Dr. Idrogo Pérez Jorge Luis
Vocal del jurado de tesis

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, Maria Elizabeth Torres Maldonado. De la Escuela Profesional de Derecho – Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

**TRATAMIENTO LEGISLATIVO DE LOS SUPUESTOS DE HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y LA INCIDENCIA DE CASOS EN EL JUZGADO LABORAL DE
CHICLAYO, 2019**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Torres Maldonado María Elizabeth	DNI: 76087784	
----------------------------------	---------------	---

Pimentel, 24 de marzo de 2023.

Dedicatoria

Dedicado a mi mujer maravilla, mi madre.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizaje, experiencias y sobre felicidad.

A mi madre por apoyarme en todo momento, por los valores que me ha inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo, por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

A mis hermanos por ser una parte importante de mi vida y representar la unidad familiar.

Gracias Dr. Jorge Luis Idrogo Pérez, por creer en mí, y haberme brindado la oportunidad de desarrollar mi tesis profesional en derecho y por todo el apoyo y la oportunidad de crecer profesionalmente y aprender cosas nuevas.

Resumen

En la actual investigación se busca realizar un tratamiento legislativo de los supuestos de hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral de Chiclayo, aplicando un tipo de investigación descriptiva la cual busca solucionar los distintos problemas que surgen mediante el hostigamiento sexual, con un diseño no experimental teniendo en cuenta que el instrumento de la encuesta que se le aplico uno por uno a los concedores del derecho ante una población determinada, obteniendo que si bien es cierto el hostigamiento que sufre el trabajador y que le conducen al extrañamiento social en el marco laboral, le causan enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y puede provocar que abandone el empleo al no poder soportar el estrés a que se encuentra sometido, ya que se halla muy delimitado por la jurisprudencia, esto conlleva que, en un primer momento, no se observe una preocupación por el acoso laboral como categoría genérica de presión laboral injustificada que el trabajador puede sufrir en el ambiente de trabajo, sino que la atención se fija en una de sus modalidades, el hostigamiento sexual.

Palabras Clave: Hostigamiento Sexual, Acoso Laboral, Marco Laboral

Abstract

The current investigation seeks to carry out a legislative treatment of the cases of sexual harassment and the incidence of cases in the Chiclayo labor court, applying a type of descriptive investigation which seeks to solve the different problems that arise through sexual harassment, with a non-experimental design taking into account that the instrument found that it was applied one by one to those familiar with the law before a certain population, obtaining that although the harassment suffered by the worker is true and that they lead to social estrangement in the work environment, they cause psychosomatic illnesses and anxiety states and can cause them to leave their job because they cannot bear the stress they are subjected to, since it is very delimited by jurisprudence, this means that, at first, they do not a concern is observed about workplace harassment as a generic category of unjustified work pressure that the tr a worker may suffer in the work environment, but attention is focused on one of its modalities, sexual harassment

Keyword: Sexual Harassment, Workplace Harassment, Labor Framework

INDICE

I. INTRODUCCION	13
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	14
1.1.1. INTERNACIONAL.....	14
1.1.2. NACIONAL	16
1.1.3. LOCAL	17
1.2. ANTECEDENTES DE ESTUDIO.....	18
1.2.1. INTERNACIONALES.....	18
1.2.2. NACIONALES.....	20
1.2.3. LOCALES	22
1.3. ABORDAJE TEÓRICO	22
1.3.1. DOCTRINA	22
1.3.1.1. DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.....	22
1.3.1.2. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL Y NACIONAL SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	25
1.3.1.3. MARCO INTERNACIONAL SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	26
1.3.1.4. MARCO NACIONAL SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	28
1.3.1.5. MODELOS EN LA LUCHA POR CONSEGUIR UNA SOCIEDAD LIBRE SIN VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.....	35
1.3.1.6. MODELO DE LA SUBORDINACIÓN	36
1.3.1.7. MODELO IGUALITARISTA.....	36
1.3.1.8. ANÁLISIS DOGMÁTICO DEL ACOSO SEXUAL	37

1.3.1.9. VALORACIÓN PROBATORIA DEL ACOSO SEXUAL	38
1.3.1.10. BIEN JURÍDICO PROTEGIDO	41
1.3.1.11. SUJETO ACTIVO	41
1.3.1.12. SUJETO PASIVO	42
1.3.1.13. MEDIOS DE INTERPRETACIÓN DE ACOSO	43
1.3.1.13.1. BULLYING.....	43
1.3.1.13.2. MOBBING.....	48
1.3.2. LEGISLACIÓN.....	50
1.3.2.1. EL ACOSO SEXUAL PREVIO A SU CONFIGURACIÓN LEGAL	50
1.3.2.2. CONDUCTAS TÍPICAS SEGÚN LA LEGISLACIÓN PERUANA.....	52
1.3.3. JURISPRUDENCIA.....	54
1.3.3.1. VIOLENCIA CONTRA LA MUJER: JURISPRUDENCIA	54
1.3.3.2. ANÁLISIS DEL CASO EN LA CASACIÓN N.º 2265-2017 UCAYALI	56
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	58
1.5. JUSTIFICACIÓN	58
1.6. HIPÓTESIS.....	59
1.7. OBJETIVOS	60
1.7.1. OBJETIVO GENERAL	60
1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	60
II. MATERIAL Y METODO	61
2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	61
2.1.1. TIPO.....	61
2.1.2. DISEÑO.....	61
2.2. VARIABLES.....	61

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	64
2.3.1. POBLACIÓN.....	64
2.3.2. MUESTRA.....	64
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.	65
2.5. PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	66
2.6. CRITERIOS ÉTICOS.....	66
2.7. CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICOS.....	68
III. RESULTADOS.....	70
3.1. RESULTADOS EN TABLAS Y FIGURAS.....	70
3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	90
3.3. APORTE PRACTICO.....	94
3.3.1. FUNDAMENTACIÓN DEL APORTE PRACTICO.....	94
3.3.2. CONSTRUCCIÓN DEL APORTE PRACTICO.....	98
IV. CONCLUSIONES.....	101
V. RECOMENDACIONES.....	103
VI. REFERENCIAS.....	104

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Hostigamiento sexual</i>	70
Tabla 2: <i>Juzgado laboral</i>	71
Tabla 3: <i>Juzgado laboral peruano</i>	72
Tabla 4: <i>Derecho Laboral peruano</i>	73
Tabla 5: <i>Carga procesal</i>	74
Tabla 6: <i>Vacíos legales</i>	75
Tabla 7: <i>Hostigamiento sexual</i>	76
Tabla 8: <i>Derechos laborales de la víctima</i>	77
Tabla 9: <i>Efectos jurídicos</i>	78
Tabla 10: <i>Formalización de denuncia</i>	79
Tabla 11: <i>Persecución sexual</i>	80
Tabla 12: <i>Persecución en el ámbito laboral</i>	81
Tabla 13: <i>Decreto 003- literal c del 728</i>	82
Tabla 14: <i>Derechos fundamentales</i>	83
Tabla 15: <i>Leyes laborales</i>	84
Tabla 16: <i>Vacíos legales de la ley 27942</i>	85
Tabla 17: <i>Legislación comparada</i>	86
Tabla 18: <i>Violación hacia la mujer</i>	87
Tabla 19: <i>Juzgados laborales de Chiclayo</i>	88
Tabla 20: <i>Disminuir el hostigamiento sexual</i>	89

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Hostigamiento sexual.....	70
Figura 2: Juzgado laboral.....	71
Figura 3: Juzgado laboral Peruano.....	72
Figura 4: Derecho laboral Peruano.....	73
Figura 5: Carga procesal.....	74
Figura 6: Vacíos legales.....	75
Figura 7: Hostigamiento sexual.....	76
Figura 8: Derechos laborales de la víctima.....	77
Figura 9: Efectos jurídicos.....	78
Tabla 10: Formalización de denuncia	79
Figura 11: Persecución sexual.....	80
Figura 12: Persecución en el ámbito laboral.....	81
Figura 13: Decreto 003-literal c del 728.....	82
Figura 14: Derechos fundamentales.....	83
Figura 15: Leyes laborales.....	84
Figura 16: Vacíos legales de la ley 27942.....	85
Figura 17: Legislación comparada.....	86
Figura 18: Violencia hacia la mujer.....	87
Figura 19: Juzgados laborales de Chiclayo.....	88
Figura 20: Disminuir el hostigamiento sexual.....	89

I. INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación sobre hostigamiento sexual y la incidencia que esta tiene en los juzgados laborales de Chiclayo, busca un tratamiento legislativo adecuado para dicho problema. Por consiguiente, hablamos de la problemática realizando una comparación a nivel internacional, nacional y local. Luego como parte de la investigación se hace un abordaje teórico, el cual abarca la discriminación y violencia contra la mujer, ya que considero que es la mayor parte afectada en lo que se refiere a hostigamiento sexual en las sedes laborales, y como otro punto relevante tenemos a los diferentes medios de interpretación de acoso.

Una forma de identificar si estamos siendo víctimas de acoso, es por medio de las conductas típicas que existen por parte de nuestro acosador siendo: vigilar, perseguir y asediar, puntos que han sido abarcados dentro de la investigación. Así mismo, como la jurisprudencia, la cual es de gran relevancia.

Continuando con el desarrollo del tema en la formulación del por qué el problema en la presente investigación y qué efecto jurídico genera los sucesos de hostigamiento sexual en el juzgado laboral del distrito de Chiclayo. Planteando como en toda investigación dentro del método científico su justificación, hipótesis, objetivos; general y específicos.

Ya para finalizar, se explica en material y método el tipo y diseño que se ha empleado para la investigación, sus variables; independientes y dependientes. La población y muestra, la cual es necesaria en la aplicación de una encuesta que nos permitirá tener un mejor desarrollo de investigación, así como las técnicas e instrumentos que se emplearon para la recolección de datos. Lo cual permite la obtención de resultados, que aportaran a las conclusiones y recomendaciones del tema de investigación.

1.1. Realidad problemática

1.1.1. Internacional

A nivel internacional, nos enfrentamos a una de las situaciones más catastróficas o graves que afrontan nuestras sociedades contemporáneas, una de las muchas que ha registrado la historia de la humanidad. La violencia hoy requiere nuevas víctimas de la calle, sensibles, como mujeres y entornos familiares, algo que no solo es repugnante, sino perturbador, porque si ya tenemos que clasificar y desarrollar los delitos contra ella allí. No puede haber paz social. Ha habido violencia de género o doméstica.

La discriminación es considerada hoy en día uno de los problemas más graves que afectan a la sociedad ya que perpetúa el contexto de desintegración de personas que son consideradas diferentes y secundarias por diferentes sectores e instituciones. Se entiende restringido por el ordenamiento jurídico el tratamiento basado en una serie de causas que han eliminado o lesionado el ejercicio o goce de los derechos y libertades fundamentales de un individuo o grupo de personas como objeto o resultado.

Esta discriminación, por razón del sexo, se advertía en el ámbito laboral, especialmente contra las mujeres, conforme se aprecia en la actualidad, siendo de menor incidencia respecto a los varones. Esta conducta es una manifestación del poder femenino o masculino; por lo que el acoso sexual es una manifestación o muestra del ejercicio del poder con respecto a un subordinado.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se puede afirmar que la discriminación y de igual forma la violencia contra las mujeres se da en el sentido de desigualdad en relación al grupo dominante formado por los hombres provenientes del patriarcado, quienes muchas veces se sienten en el poder. La relación es dominante/sumisa

Este tipo de violencia laboral se presenta en la sentencia 13589/ 2012, de 17 de octubre, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid [ECLI:ES:TSJM:2012:13589]

Esta “práctica específica conocida en términos anglosajones como mobbing” se define como “el uso sistemático, repetido y prolongado de la violencia psicológica contra otra persona o personas en el lugar de trabajo con el objetivo de destruir las redes de comunicación”, perjudique a la víctima o su reputación, dificulte el desempeño de su trabajo y finalmente haga que esa persona o personas abandonen el cargo.

En el contexto laboral, la ansiedad cognitiva y el bullying están relacionados con la capacidad del empleado para hacer frente a situaciones negativas o conflictos interpersonales entre los miembros del equipo de trabajo. En un grupo de trabajo donde la sociedad exige prisa y resultados instantáneos, es inevitable pensar en los niveles de estrés y tensión a los que se encuentran sometidas las personas actualmente. Debido a la demanda de producción y la necesidad de alcanzar las metas establecidas, el interés de empresas y funcionarios gubernamentales en el factor humano disminuye.

Otra resolución, en este caso la sentencia 596/2011, de 16 de febrero, del Tribunal Supremo de España [ECLI:ES: TS:2011:596], es importante reconocer que no son "novatos en el campo de las relaciones laborales en la empresa o servicio público" y reconocemos que el acoso laboral puede probarse tanto desde el punto de vista médico como legal, aunque ambos se combinan ante la presencia de "conductas ofensivas" o violencia psíquica a la que se expone sistemáticamente una persona en el trabajo”, pero “vulnera la dignidad o la integridad psicológica de los trabajadores”.

En su sentencia, el Tribunal Supremo incorporó la nueva definición del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la cual el mobbing es “una situación en la que una persona o un grupo de personas es sometida sistemáticamente a malos tratos psicológicos graves (al menos una vez a la semana) sobre otra persona en el trabajo durante mucho tiempo (más de seis meses).

Es claro que esta conducta es contraria al principio de igualdad de trato, atenta contra la integridad moral y la prohibición de tratos inhumanos o degradantes, y desconoce el derecho al respeto a la intimidad ya la dignidad de todos los trabajadores; Las vulneraciones de algunos derechos fundamentales, si son cometidas por empresas, pueden ser calificadas como incumplimientos graves frente a las obligaciones contractuales.

1.1.2. Nacional

El tipo penal de acoso sexual, que se encuentra regulado en el art. 176-B del CP, no es, pues, durante mucho tiempo se ha sugerido que el acoso en el lugar de trabajo, donde se protege el comportamiento normal, debe ser castigado cuando un agente utiliza la superioridad jerárquica de un subordinado para sugerir la realización de actos sexuales. Podría decirse que el acoso sexual es más amplio que el acoso laboral, como puede deducirse de la redacción prescriptiva de los artículos en cuestión. Una descripción típica que requiere ciertos elementos objetivos de especificidad que involucran una mínima similitud de dosis.

Entre los cambios más relevantes que trae el Decreto Supremo N.º 004-2019-MIMP, Decreto Supremo que Modifica el Reglamento de la Ley N.º 30364, el cual regula todo acto de violencia económica o frente al ámbito patrimonial. Este tipo de violencia incluye acciones u omisiones por parte del perpetrador que afectan el nivel de vida económico de la víctima, como el control sobre los ingresos económicos y recibir menos remuneración por el mismo trabajo realizado en el lugar de trabajo. Lo que sí confirma la norma es que este tipo de agresiones pasan tan desapercibidas que sus consecuencias son difíciles de entender.

Además de ello, el art. 4 de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, conceptualiza al hostigamiento sexual como:

El tipo de violencia, configurada con conductas sexuales o sexistas, dirigida a alguien que pueda crear un ambiente intimidatorio, negativo o humillante o afectar su desempeño o situación laboral.

El hostigamiento o el acoso se refieren a conductas inapropiadas e irrespetuosas tales como aproximaciones físicas, trato insultante o degradante, amenazas, gestos obscenos, exhibicionismo y otras conductas, las cuales se encuentran estipuladas en el Art. 6 de la actual reformada Ley N° 27942.

Asi mismo en la actual Corte Suprema, se ha podido evidenciar que define al “hostigamiento” frente a los asuntos de feminicidio, AP N.° 1-2016/CJ-116 de la siguiente manera:

El hostigamiento debe entenderse como un acto de agresión; Bromear o burlarse constantemente de esta mujer. Al respecto, es importante considerar que estas burlas están relacionadas con el odio de los hombres hacia las mujeres; En una búsqueda constante por bajar la autoestima o el respeto como persona. El agresor perturba la estabilidad psíquica de la víctima mediante actos sutiles o patológicos, sin actos directos de violencia. (Corte Suprema de Justicia, 2016).

Esto puede configurarse por el comportamiento del acosador, quien siempre hace preguntas extrañas o molestas o se burla de él cada vez que ve a la víctima, provocando siempre irritación o miedo en el sujeto pasivo. En este caso, se puede entender que el agresor ya tiene cierta cercanía con la víctima, probablemente la conoce (son vecinos, compañeros de trabajo, ex amantes, etc.), lo que le permite acercarse y seguir el camino de la víctima acechando mediante algún comportamiento significativo a su favor, con el cual intentará lograr el sexo.

Es evidente que la amplitud de la presente conducta y su carácter subjetivo nos obligan a subrayar que todo acto de burla o fastidio (parte del día) no se ajusta a este método, porque tiene el peso y la consistencia de un hecho concreto relacionado con el crimen.

1.1.3. Local

La violencia o el acoso en el lugar de trabajo se han convertido en un problema global que trasciende fronteras, contextos laborales y grupos empresariales. La

violencia en el lugar de trabajo ha sido desconocida o descuidada durante mucho tiempo y, por lo tanto, es de gran importancia y ahora es una grave preocupación.

Ha habido casos en el campo de Lambayeque que han visto un aumento en los casos de abuso mental, violencia verbal y física en el lugar de trabajo, principalmente debido a los cambios organizacionales que se han producido y la lucha por sobrevivir en el lugar de trabajo. Trabajando

En Perú, en cambio, es importante reconocer la falta de dispositivos homologados para medir el acoso o el hacinamiento en el lugar de trabajo, ya que las organizaciones públicas y privadas prestan menos atención a los factores de riesgo psicológico, aunque son considerados uno de los más peligrosos por dentro. Lugar de trabajo

Finalmente, se ha analizado que el acoso laboral es un fenómeno mundial que afecta a miles de trabajadores, dirigido a conductas difamatorias, abusivas, hostiles que dañan reiteradamente su reputación, dignidad e integridad. Una o más personas afiliadas a la misma empresa u organización para la que trabajan, a lo largo del tiempo, de forma continua y extensa.

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1. Internacionales

Morales (2016), en su investigación detalla que la Legislatura puertorriqueña aprobó un proyecto de ley sobre acoso en el lugar de trabajo el 5 de mayo de 2014. Además, y de acuerdo con los resultados y conclusiones de este estudio, es imperativo actuar estableciendo una estrategia de prevención. En primer lugar, los profesores necesitan estrategias de asesoramiento jurídico eficaces (en forma de campañas de información, por ejemplo), búsqueda de información y apoyo psicológico para ellos y sus familias.

Meseguer (2017), en su investigación determina en España no existe una legislación específica sobre el acoso psicológico en el trabajo. La iniciativa presenta en el Congreso de los Diputados, y debatida el 5 de marzo de 2002, sobre

la inclusión del acoso psicológico como infracción laboral en el estatuto de los trabajadores, fue rechazada a la espera de una futura norma europea.

Pardo (2016), Tras analizar estos cuatro aspectos en nuestro estudio, llegamos a la conclusión de que el fenómeno del que aquí hablamos no afecta a todos ellos, sino que constituye un principio efectivo de tutela jurídica para uno solo de estos derechos. Las personas que sufren mobbing pueden recurrir ante un juez, y de hecho existe jurisprudencia que así lo demuestra. Además, el derecho al debido proceso ya la defensa en juicio no se ve afectado porque los declarados culpables de maldecir pueden ejercer sus propias defensas procesales.

Colina, Guerra y Torres (2016), Explicó en su investigación, luego de analizar e interpretar los datos obtenidos del estudio, se llegó a varias conclusiones de acuerdo a las variables de investigación: condiciones de trabajo, proceso de comunicación y los efectos del acoso en el lugar de trabajo. Después de investigar y analizar a fondo la situación del día a día en una organización del gobierno estatal, fue posible demostrar que nuestro sujeto de investigación de 10 empleadas había sido objeto de acoso o mobbing en el lugar de trabajo.

Tórtola (2015), Ha demostrado en su investigación que la principal forma de violencia relacionada con el trabajo es la violencia psicológica, donde el efecto principal es el estrés, seguido del llanto y la depresión, y la depresión es una emoción tan grande de violencia, situación, luego inseguridad, desesperanza y finalmente desamparo.

López (2017), En su investigación, la violencia laboral, que tiene un claro impacto en la salud de los trabajadores, ha sido reconocida como un fenómeno emergente y de creciente avance en los últimos años, y se han puesto en marcha programas de acción gracias a una mayor concienciación social sobre este problema. La prevención es el objetivo en una organización empresarial. Se ha encontrado que los comportamientos de intimidación están asociados con tasas más altas de

rotación y son más comunes en organizaciones más grandes y autoritarias donde el acosador generalmente no es reconocido.

Pedraza, (2016), estudiando la disposición mencionada en su investigación, es claro que existen muchas lagunas en la regulación colombiana. Por ejemplo, la legislación chilena sobre sanciones a empresas y acosadores de trabajadores no es clara en cuanto a si esta regla se aplica a los empleados del sector público y privado, mientras que la legislación colombiana es clara en cuanto a que se aplica a ambos, sectores. Asimismo, no se explica la protección contra represalias contra el denunciante.

Gómez (2016), En su investigación, señaló que no todas las víctimas entrevistadas se encontraban actualmente en un contexto laboral donde se denunciaba el acoso. Pues funcionan cuando responden al dispositivo IVAPT-Pando. Por tanto, las víctimas de acoso psicológico en el trabajo tuvieron consecuencias físicas y emocionales, se vieron obligadas a jubilarse, fue uno de los motivos del retiro voluntario, lo que las llevó a buscar otras opciones de negocio y otros lugares. Las circunstancias sociales y económicas que les permitieron.

1.2.2. Nacionales

Vásquez, (2015), en su investigación señala que de acuerdo con los datos y resultados presentados en la investigación sobre la formación y adecuación de normas de acoso en el lugar de trabajo, el indicador muestra que el modelo propuesto en el análisis factorial de confirmación muestra suficientes indicadores de ajuste, además la tabla de porcentajes nos permite clasificar tarifas. Interpretación del acoso (escalas) en el lugar de trabajo a nivel mundial y sus dimensiones.

Núñez (2019), En su investigación, afirma que el hostigamiento laboral es todo comportamiento hostil, intencional, agresivo, manifestado por una o más personas, aplicado sistemáticamente y durante un tiempo prolongado, contrario a las buenas prácticas en las relaciones laborales, contra un colega. El jefe o subordinado, con el objetivo de destruir moral, psicológica y laboralmente a la víctima con el fin de despedirla. Un trabajador es vulnerable al hostigamiento, falta de disciplina, condiciones de salud y trabajo, y abusos que vulneran los derechos constitucionales y laborales en todos los niveles de la organización.

Inca y Salas (2019), En su investigación afirmó que los indicadores de correlación ansiedad cognitiva y violencia laboral se relacionan significativamente en los empleados de las organizaciones de la administración pública, mientras que los indicadores de correlación ansiedad física y violencia laboral son significativos en los empleados públicos. Las organizaciones de gestión, además, los indicadores de la relación entre la ansiedad motriz y la agresión laboral entre los empleados de las organizaciones de gestión pública están significativamente relacionados.

Trigozo (2018), Su estudio encontró que los resultados descriptivos mostraron niveles bajos de acoso entre los trabajadores de las áreas de almacén, aire acondicionado y producción de un laboratorio farmacéutico en Lima-Perú con un 62% (66), pero el acoso en el estudio fue alto en la población es del 28% (30), lo que indica que la población afectada es más propensa a sufrir bullying en el trabajo.

Quintana (2019), En su investigación, hay tres elementos definitorios de conducta que constituye acoso sexual: conducta relacionada con problemas sexuales; Comportamientos indeseables e impacto en el empleo definidos por la Sala Provisional de Justicia Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República (artículo 5 de la Ley N° 27942) (Sentencia en la Casación N° 3804-2010).

1.2.3. Locales

Enciso y Pérez (2018), en su investigación demuestra que el acoso no es realmente un nuevo comportamiento o forma de violencia, pero existe desde hace décadas, el término se usó originalmente solo para la violencia que se producía entre estudiantes en escuelas educativas y centros de trabajo por la paz. Actualmente, este tipo de violencia o acoso en el lugar de trabajo se está volviendo más público en una variedad de sectores públicos y privados.

1.3. Abordaje teórico

1.3.1. Doctrina

1.3.1.1. Discriminación y violencia contra la mujer

Las acciones discriminatorias se basan en prejuicios negativos, lo que hace que los miembros del grupo no solo sean diferentes, sino también considerados inferiores. La razón de la diferencia es algo irracional y odioso. (Bilbau y Martínez, 2003, p. 111). Sin embargo, es importante aclarar que no todo trato desigual o discriminatorio conduce a una violación del derecho a la incertidumbre, ya que las conductas calificadas como discriminatorias deben cumplir tres características simultáneas: diferencia o desigualdad, (ii) intención prohibida por la ley o Con base en la razón y (iii) cuyo objeto o efecto sea socavar o menoscabar el reconocimiento, ejercicio y reconocimiento de derechos.

En este sentido, podemos asumir que los actos discriminatorios, al restringir el ejercicio de los derechos humanos, atentan contra la esencia de su dignidad, hasta el punto de negar su condición de individuos a determinados individuos o grupos. Estos actos privan a una persona o a un grupo de personas en razón de sus características naturales o de su posición voluntariamente aceptada en la sociedad como expresión del derecho al libre desarrollo de la persona.

El conocimiento es el conocimiento público de que, en casi todas las sociedades y ámbitos de actividad, las mujeres están sujetas a la desigualdad, que se manifiesta en la familia, la sociedad y el lugar de trabajo. Aunque las razones varían de un país a otro, la discriminación contra la mujer es una realidad omnipresente y duradera debido a la existencia de prácticas tradicionales y prácticas que perjudican a la mujer, así como creencias culturales y religiosas tradicionales.

En muchas partes del mundo, se les priva de sus derechos legales, incluidos los cambios de voto y los derechos de propiedad, sin ningún nombre más que diferencias. Esta maldición obstaculiza el crecimiento económico, la prosperidad y promueve la violencia en una escala inusual.

Entonces, de esta desvalorización de la mujer y del trabajo que realiza, de sus condiciones de dignidad, de su exclusión de la sociedad, de su desigualdad y de la negación de sus derechos, todo ello genera actos de discriminación. En este sentido, podemos concluir que la discriminación contra la mujer se define de la siguiente manera:

“Toda discriminación, exclusión o prohibición por razón de sexo, con el objeto de perjudicar o desvalorizar el reconocimiento, goce o aplicación de la mujer, independientemente de las condiciones de igualdad del hombre y la mujer y de las libertades fundamentales en los ámbitos político, social, familiar, laboral” (Pérez, 2004, p. 45).

Dentro de las formas de discriminación de la mujer que se presentan en nuestra sociedad podemos destacar las siguientes:

Exclusión de toma de decisiones en el Gobierno;	Demérito de sus capacidades como ser humano;
Explotación en los medios como un objeto sexual;	Condicionamiento en el mercado laboral por su estado civil;
Irrespeto de sus derechos laborales al quedar embarazada;	Invasión del Estado en su libertad reproductiva;
Violencia familiar, entre otras modalidades.	

Así la mujer le debe obediencia pública y privada, ya sea por costumbre o por ley, como siempre ha sido y siempre será. Cuando este no es el caso, la violencia o la amenaza de violencia se utilizan para obligar a las mujeres a ajustarse a los roles de género que les han sido asignados, lo que significa que la violencia se utiliza como un medio para crear, reforzar o perpetuar la desigualdad de género (Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León, 2005, p. 27).

Debido a las razones directas de la proximidad entre género y violencia contra la mujer, es fácil definir la violencia en función del género para que no se confunda género con el concepto de violencia contra la mujer, porque no es lo mismo género que género de mujer. La violencia de género es un patrón de violencia que refleja el poder entre hombres y mujeres. Implica la promoción y afirmación de una creencia real o simbólica por encima y por debajo de una u otra que es mayor que su contraparte. La violencia de género se fundamenta en la discriminación como expresión de relaciones desiguales entre hombres y mujeres (Ceballos, 2003, p. 4). Si se tienen en cuenta todos estos aspectos, se puede aceptar el argumento de que las mujeres toleran la discriminación y la

violencia por el simple hecho de ser mujer, es decir, por su género y un hombre que utiliza la discriminación y la violencia como herramienta para usar su poder.

Es evidente que el actos más común frente a todo acto de violencia de género, es la acción realizada por un hombre en contra de alguna mujer. Es por ello que se puede afirmar que es todo acto que cause tanto la muerte, de igual formar algún daño tanto físico, sexual y emocional en contra de una mujer en su condición de tal, cabe resaltar que también se toma en cuenta cualquier tipo de amenaza, coacción y la misma privación de libertad de las mujeres tanto sea en el ámbito público o privado (United Nations Organization, 2005).

Por último es importante resaltar que a través del Art. 2 de la Conocida Declaración sobre la Eliminación de violencia contra la mujer, expresa que:

Violencia física, sexual, psíquica que ocurre en la familia (abuso, abuso sexual, violación por parte del esposo, actos de violencia cometidos por otros miembros de la familia, explotación);	La violencia física, sexual y mental generalmente ocurre dentro de la comunidad (violación, abuso sexual, acoso en el trabajo, instituciones educativas y otros lugares, trata de mujeres, prostitución forzada);
Violencia física, sexual y psíquica, falta o placer dondequiera que ocurra del Estado.	

1.3.1.2. Marco jurídico internacional y nacional sobre la violencia contra la mujer

Para comprender la evolución de la protección de las mujeres, consideramos oportuno analizar brevemente las normas internacionales y nacionales relacionadas con la violencia contra las mujeres.

1.3.1.3. Marco internacional sobre la violencia contra la mujer

El primer documento legal promulgado por la Asamblea General de las Naciones Unidas es la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. Este documento, aunque es un documento declaratorio y no vinculante, tiene una fuerza moral y política considerable. Asimismo, debemos enfatizar que esta La declaración no habla de violencia contra las mujeres, sino del acceso a la justicia, la igualdad ante la ley y la exclusión del racismo que es fuente y fundamento del problema de la violencia contra las mujeres. (Palacios, 2005, p. 27).

Los derechos proclamados en la DUDH, Está relacionado con la ratificación de dos tratados internacionales: “el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” (Palacios, 2005, p. 12).

La Resolución Legislativa N.º 23432, de 4 de junio de 1982. Es considerado como el principal documento legal internacional sobre los derechos humanos de las mujeres; Asimismo, en el marco legal de los países miembros, este documento les da el horizonte para establecer una política de estado para la eliminación de la discriminación de género como resultado de las actividades legales y anuales de la Comisión de Convención. La Política Social para la Mujer fue redactada en 1946 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Además, el gran aporte de esta Convención es que otros instrumentos la prohíben, pero no la definen, por lo que es posible definir la discriminación por razón de sexo, lo que dificulta su aplicación. La citada Convención define discriminación por razón de sexo de la siguiente manera:

Cualquier acto de discriminación, así mismo exclusión y de igual forma restricción por motivos de raza, cuyo objeto o consecuencia sea que las mujeres, independientemente de su estado civil, dañen o degraden las creencias, el placer o el ejercicio, por creencias o defectos en el ámbito político, económico o social, culturales y civiles o en otro Derechos humanos y libertades fundamentales en cualquier campo.

La desventaja que presenta esta convención es que no brinda una visión neutral de las relaciones entre los sexos, sino que es ambigua sobre el modelo que representa, ya que en algunas partes del documento promueve un modelo de responsabilidad compartida (un modelo). (Aparisi, 2002) y otros defienden la autonomía absoluta de la mujer, excluyendo el número o el papel de los hombres en las decisiones familiares (Elósegui, 2011, pp. 99 – 101).

En el año de 1998, las Naciones Unidas, representa un nuevo modelo de justicia penal de índole internacional, ya que reconoce la violación como crímenes de guerra y crímenes de lesa humanidad. Junto con la creación de la Corte Penal Internacional, que entró en vigor en marzo de 2003, se ratificó el Estatuto de Roma.

Otro de los instrumentos a tener en cuenta es la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que, pese a no mencionar de forma explícita la violencia contra la mujer, ha puesto en manifiesto su preocupación y rechazo a los actos de esta naturaleza mediante los informes emitidos por su organismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Y finalmente, su contribución es significativa ya que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Reprimir la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará) de 1994 fue redactada como la única convención específicamente destacada. La eliminación de la violencia contra las mujeres conducirá a un progreso significativo en la protección de los derechos humanos de las mujeres. La publicación y aprobación de esta Convención distingue a Latinoamérica de otras regiones que no cuentan con un instrumento similar (Comisión, 2007, p. 16). Asimismo, la Convención define la violencia contra la mujer como “cualquier acto o comportamiento basado en el género que cause la muerte, lesiones o sufrimiento físico, sexual o mental a la mujer en un ámbito público o privado”.

Existen muchos más documentos internacionales, pero hemos creído conveniente resaltar los mencionados.

1.3.1.4. Marco nacional sobre la violencia contra la mujer

A continuación, analizaremos brevemente la evolución normativa que se ha dado en favor de la lucha contra la violencia hacia la mujer en el Perú.

A. Evolución legislativa contra la violencia contra la mujer

La CEDAW (1981), varios países latinoamericanos incorporaron diversas normatividades con relación a la violencia contra la mujer, por lo que, por un lado, se dictaron normas que se caracterizaron por mirar el fenómeno de la violencia contra la mujer como un problema de violencia intrafamiliar, y por otro lado se dictaron normas de protección a favor de las víctimas de violencia. Es decir, con el primer enfoque se entendió que la violencia contra la mujer estaba dentro de la esfera de violencia familiar y, por ello, se trató de establecer medidas de prevención para detener esos actos de violencia en el ámbito familiar y con el segundo, se trataron de establecer medidas de prevención para detener esos actos de violencia en el ámbito familiar. En el Perú existió en primer lugar una clara orientación de enfocar la violencia contra la mujer como violencia familiar, sin embargo, luego, opta por la segunda posición, debido a que establece medidas de prevención, la cual mantiene actualmente. Todo lo notaremos a continuación. Mediante D.S. N.º 006-97-JUS, dado el 24 de marzo de 1997, tuvo como novedad la definición de violencia familiar (art. 2): Cualquier acción u omisión que ocurra, incluyendo daño físico o mental, abuso no traumático, amenazas graves y / o repetidas o coacción, así como violencia sexual, incluyendo:

a) Cónyuges.	B) Ex-cónyuges.
c) Convivientes	d) Exconvivientes.
e) Ascendientes.	f) Descendientes.
g) Parientes colaterales hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.	h) Quienes habitan en el mismo hogar, siempre que no medien relaciones contractuales o laborales.

Esto constituyó el gran aporte normativo, debido a que por primera vez se estableció el radio de acción de los sujetos pasibles de ser considerados agresores dentro la violencia familiar.

Meses después, esto es, el 16 de mayo de 1997, se inicia la protección penal frente a la violencia familiar mediante la Ley N.º 26788, a través de la cual se incorporan los arts. 121-A y 122-A al Código Penal de 1991. Asimismo, con dicha incorporación se incluye la configuración de una agravante vinculada a cuando las lesiones tengan origen en hechos de violencia familiar. La Ley N.º 26260, Se abordó el ámbito de regulación y ampliación de funciones de diversas empresas involucradas en la prevención y atención de problemas relacionados con la violencia familiar.

Posteriormente se darán una serie de normas que modifican el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 26260, Ley de Protección Frente a la Violencia Familiar. Así, tenemos que mediante la Ley N.º 27016, de 20 de diciembre de 1998, se reforma lo concerniente al valor de los certificados médicos y pericias en el proceso de violencia familiar. Luego tuvimos la Ley N.º 27306, de 15 de julio del 2000, esta es una contribución a la ampliación del círculo de niños que viven con perpetradores de violencia doméstica, incluidos los cónyuges actuales y anteriores, ex cónyuges e hijos de niños comunes., además, mediante dicha ley se buscó promover a nivel municipalidades y mediante políticas estatales, el establecimiento de programas y servicios de prevención de violencia en contra de la mujer, así como, el servicio o programa rehabilitación para agresores. El 29 de mayo del 2003, con la Ley N.º 27982 se establece la improcedencia del abandono en los procesos de violencia familiar, además, elimina la posibilidad de conciliación en materia de violencia familiar en sede fiscal y en las defensorías municipales. Y, por último, con Ley N.º 29282, de 27 de noviembre del 2008, entre sus aportes más destacados se encuentra la incorporación de un nuevo supuesto de violencia familiar regulado en el art. 2 del reglamento: que La violencia se produce en las alianzas de hecho entre convivientes y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y el segundo grado de afinidad.

Cabe precisar que antes de esta modificación la violencia familiar solo se aplicaba cuando mediaba un vínculo conyugal. Esta ley también modifica el art. 4, señalando que prohíbe que cualquier efectivo policial pueda iniciar o promover algún tipo de acuerdo conciliatorio. Asimismo, por primera vez se establece la necesidad de contar con un registro para los casos de violencia familiar, además, se incorporan algunas modificaciones en el Código Penal en lo referido a la modalidad agravada de las lesiones graves, específicamente el menor como víctima de este tipo de lesiones (art. 121-A).

Resulta necesario destacar que, hasta este momento, en el Perú, a diferencia de algunos países de Latinoamérica, no se ha tipificado el delito de violencia familiar. La orientación del legislador nacional fue por el contrario contemplar circunstancias de agravación específicas de violencia familiar en los delitos de lesiones graves y leves, esto es, en los arts. 121-B y 122-B del Código Penal (Bendezú, 2016, p. 38).

Posteriormente, el 25 de octubre del 2005, la Defensoría del Pueblo presentó el Informe Defensorial N.º 95 denominado “La protección penal frente a la violencia familiar en el Perú”, emitido a través de la Resolución Defensorial N.º 23-2005/DP, publicada el 28 de octubre del 2005, en la cual recomendó al legislador nacional la promulgación de una norma que tipifique de forma específica el delito de violencia familiar. De allí el 27 de diciembre del 2011, mediante la Ley N.º 29819, se modifica el art. 107 del CP y se introduce por primera vez el delito de feminicidio en el Código Penal peruano, también es importante destacar que por primera vez el problema de la violencia contra la mujer es visto como un problema que supera la esfera familiar y le asigna un tratamiento punitivo específico que le otorga a la mujer una mayor y concreta protección. Así, el art. 107 del CP, que comprendía solo el parricidio, desde ese momento introduce el delito de feminicidio de forma clara y específica.

A lo largo de los párrafos anteriores hemos querido mostrar brevemente el iter de la violencia contra la mujer desde 1993 con la dación de la Ley de Protección

Frente a la Violencia Familiar hasta el 2011 cuando se incorpora el delito de feminicidio con la Ley N.º 29819, Ley que Modifica el Artículo 107 del Código Penal, Incorporando el Feminicidio, que constituirá una etapa nueva en la protección a la mujer.

B. Análisis de la normatividad actual a favor de la mujer en el Perú

A continuación, analizaremos brevemente la normatividad nacional actual a favor de la mujer.

Ley N.º 30364, explica que:

Cualquier acción u omisión que cause daño físico o mental, abuso sin daño, incluyendo peligro grave o coerción, que incluye: cónyuge, pareja, ascendiente, descendientes, parientes que brindan apoyo, hasta 4º de consanguinidad y segundo de afinidad.

Aparentemente, esta norma trata de eliminar la violencia en el ámbito familiar, pero es necesario tener en cuenta lo señalado por la Ley N.º 30364 que tiene como objetivo:

Prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia contra la mujer por su condición y contra los miembros del grupo familiar en el sector público o privado; Especialmente cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad por su edad o condición física, como niñas, niños, jóvenes, ancianos y discapacitados..

Asimismo, la Ley N.º 30364 Es claro cuando se consagró en su art. 5 Hay tres supuestos sobre los lugares donde se produce esta violencia: la familia, la sociedad y el Estado. La novedad de esta Ley es que brinda protección a las mujeres en relación con la violencia en la sociedad, ya que es cometida por cualquier persona e incluye la violencia, la violación, el acoso sexual, la violencia, la trata de personas, la prostitución forzada, el secuestro y los delitos sexuales acoso laboral; Asimismo, se incluyen las instituciones educativas o cualquier otro

local de la comunidad; Esta norma también se aplica a la violencia contra la mujer cometida o tolerada por agentes estatales.

Además, en materia de derecho laboral, la Ley N.º 30364 Reconoce los siguientes derechos de las víctimas de violencia: a) no ser despedido por motivos relacionados con la violencia; B) tantos cambios en el lugar de trabajo como sea posible y sin perjuicio de sus derechos; C) suspensión temporal, por absentismo y retrasos por situaciones de violencia.

Y, por último, en el aspecto procesal, en relación a la protección de la víctima, la Ley N.º 30364 No involucra a los fiscales de índole de familia, pero indica que los tribunales de familia tienen un plazo máximo de 72 horas para decidir sobre las medidas de protección de las víctimas en estos casos.

b. El D.S. N° 004-2019-MIMP – Ley N° 30364

Algunas de las novedades del cambio normativo son la corrección de los términos y grupos en materia de violencia contra la mujer, por ejemplo, en su art. 4 presenta a quienes pueden ser consideradas víctimas de violencia, las cuales pueden ser de dos tipos: directa o indirecta. En primer lugar, hay mujeres que han sido perjudicadas por alguna conducta que la ley núm. 30364 lo considera violento; Y en segundo lugar, son los niños, niñas o adolescentes que estaban presentes en el momento del hecho violento o que resultaron perjudicados con motivo de la intervención en auxilio de la víctima. El pasado no ha sido interpretado de esta manera terminológica, con nefastas consecuencias para la cantidad de personas cuyos derechos pueden ser violados.

Otro cambio importante en la regulación es la extensión del rol protector para las mujeres y otros miembros de la familia. Así, se ha fijado un plazo específico para la imposición de medidas de protección para el Juzgado de Familia, que es de 24 horas.

c. Ley N.º 30314

El acoso sexual en lugares públicos es una forma de violencia contra las mujeres que tienen su propia ley en el Perú, que se encuentra en una situación beneficiosa cuando nuestro país ha comenzado a aparecer por este tema en otros países de la región.

Es así que mediante la Ley N.º 30314, promulgada el 26 de marzo del 2015, se busca regular lo referente a la prevención y sanción del acoso sexual en espacios públicos. Del mismo modo, el acoso sexual en lugares públicos se define como un comportamiento físico o verbal de carácter sexual o la interpretación que realizan una o más personas en contra de otras u otras personas a las que no les gustan o niegan estos comportamientos porque creen que afectan su dignidad y derechos. Los fundamentos básicos, como la libertad, la integridad y la libre circulación, crean una atmósfera de intimidación, hostilidad, degradación, humillación o agresión en los lugares públicos. Pueden ser acciones de naturaleza sexual, verbal o expresiva; Asimismo, pueden ser comentarios y motivos de carácter sexual; También pueden incurrir en una conducta indebida que sea intolerable, hostil, ofensiva u ofensiva u ofensiva para la persona a la que se dirigen; Además, pueden tocar, frotar, frotar o masturbarse de forma inapropiada en el transporte público o en lugares públicos; Pueden mostrar demostraciones o genitales en el transporte público o en lugares públicos.

d. Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

La Ley N.º 27942, tiene como finalidad “prevenir y la misma vez sancionar todo acto que involucre hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación”, así como cuando “se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo”.

Además, la propia norma define el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual de la siguiente manera:

Se trata de un comportamiento físico o verbal repetido de naturaleza sexual o sexista que no es deseado o rechazado por una o más personas en una posición de autoridad o jerarquía contra [las mujeres] que son rechazadas. Estos comportamientos afectan tanto a sus derechos básicos como a su dignidad.

De igual forma, define el acoso sexual ambiental como “conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexual por parte de una o más personas sin distinción de jerarquía, estatus, rango, posición, función, nivel de recompensa o similar, creando una atmósfera de intimidación ", humillación u hostilidad”. Como puede verse, la diferencia entre ambas figuras radica en que en el primer caso, es decir, el típico acoso sexual o chantaje sexual, el agente aprovecha su ventaja o posición de superioridad sobre la víctima para favorecer el acceso en la intimidad; y, en el segundo caso, el acoso sexual ambiental, no existe jerarquía, estatus, rango, deber, nivel de recompensa o similar, sino que lo que se requiere es la creación de una atmósfera de miedo, humillación u hostilidad.

La Ley N.º 27942 Determina que la configuración del acoso sexual requiere la presencia de cualquiera de los siguientes elementos constitutivos: Entregar a la víctima a un cambio en su estado en el lugar de trabajo, educativo, policial, militar, contractual u otro. El rechazo de estas acciones por parte de la víctima en especie produce decisiones que afectan a la víctima en relación con su empleo, educación, policía, militar, contrato u otro estado; o El comportamiento del acosador, obvio o implícito, afecta el trabajo de la víctima, interfiere e intimida el desempeño del trabajo, crea un ambiente hostil u ofensivo.

El hostigamiento o acoso sexual incluye promesas explícitas o implícitas, amenazas, uso de carácter o significado sexual o sexista, acercamientos físicos, roces, tocamientos, trato abusivo, etc. También cabe señalar que los casos tramitados conforme a esta regla se encuentran en vía administrativa, a diferencia de los casos analizados por la Ley N.º 30364, los cuales son seguidos en instancias penales.

e. Ley N.° 30819, Ley que Modifica el Código Penal y el Código de los Niños y Adolescentes

A continuación, resaltaremos algunos de los cambios más importantes que trae la presente norma:

- a) El primer cambio es que en el mismo proceso penal de violencia se defina la suspensión y extinción de la patria potestad, y no se obligue a las partes a ir a procesos judiciales adicionales.
- b) Otro cambio es el referido a los días de asistencia o descanso médico en los delitos de lesiones graves, se establece que serán de 20 a más días para que configure dicho delito; asimismo, resulta necesario precisar que antes la norma establecía de 30 días a más de asistencia o descanso médico para la configuración de este delito.
- c) Asimismo, se establece como agravante en los delitos de lesiones graves (art. 121-B del CP) el que las víctimas sean cónyuges, excónyuges, convivientes, exconvivientes o que han procreado hijos en común. Además, se incluye como agravante el estado de ebriedad o consumo de sustancias tóxicas por parte de los sujetos, con esta medida se elimina el atenuante o la impunidad. Y, por último, se establece que la protección en los delitos de lesiones abarca a la salud física y mental (art. 121 del CP).
- d) Además, se incorpora un nuevo agravante en el delito de feminicidio: cuando se comete en presencia de cualquier niño, niña o adolescente, independientemente de que estos sean hijos de la víctima o no. Asimismo, es conveniente señalar que con esta ley se suben las penas por la comisión del delito de feminicidio.

Como podemos apreciar, la presente norma trae modificaciones considerables en lo referente a la protección de la mujer.

1.3.1.5. Modelos en la lucha por conseguir una sociedad libre sin violencia contra la mujer

Una vez presentado el panorama normativo a nivel internacional y nacional sobre la problemática de la violencia contra la mujer, procederemos a analizar los modelos de pensamiento que han influido o influyen en la dación de la normatividad: el modelo de la subordinación, el modelo igualitarista y el modelo de la reciprocidad o complementariedad. A continuación, procedemos a explicar brevemente cada uno de ellos.

1.3.1.6. Modelo de la subordinación

El modelo de subordinación constituye el principal modelo que ha surgido en la lucha por evitar la violencia hacia la mujer. Esta se caracteriza por hacer visible la desigualdad entre el varón y la mujer, de tal forma que exterioriza la supuesta superioridad del varón sobre la mujer.

Mediante este modelo se forman los estereotipos clásicos en la que los espacios sociales se asignan por el hecho de ser varón o mujer. Este tipo de pensamiento se impregna en las normas y se produce un conflicto entre los sexos, trayendo como consecuencia normas que favorecen espacios públicos y dejan de lado los espacios privados (Aparisi, 2012, p. 364).

Por ejemplo, existirán normas más proteccionistas para los trabajos que se realizan fuera del hogar que para aquellos que se realizan en el interior de las casas. Un caso de esto son aquellas normas que regulan lo concerniente al trabajo que realizan las mujeres empleadas del hogar en el Perú, ya que tienen menos beneficios que aquellos que trabajan en otros sectores. Asimismo, los trabajos y actividades serán realizados de acuerdo al sexo y no de acuerdo a las capacidades y destrezas.

1.3.1.7. Modelo igualitarista

Este modelo ha tenido consecuencias sociales muy positivas, destaca entre ellas la contribución a la superación de la discriminación de la mujer a lo largo de la historia, por ejemplo, se le otorga el derecho al voto, derecho a una mayor igualdad en los ámbitos familiar, política, laboral, jurídica y económica, etc.

Asimismo, su valor radica en la protección de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Sin embargo, este modelo también incurre en varios errores, el más importante de los cuales es la negación de cualquier diferencia entre hombres y mujeres, lo que hace que estas últimas pierdan su identidad. Como se sabe, esta negación toca la propia esencia del ser humano y, por tanto, al momento de promulgarse una norma puede generar situaciones particulares, como, por ejemplo, en el tema de la licencia por maternidad, esta no puede ser igual para ambos padres, al contrario, debe ser distinta, ya que ambos padres tienen funciones distintas que desarrollar, la madre por la posición biológica que ocupa deberá tener un mayor tiempo de licencia a diferencia del padre. Así, tenemos las diferencias entre la norma de Ley N.º 30807, que concede 10 días al padre; y la Ley N.º 30367, de 24 de noviembre del 2015, y el Decreto Supremo N.º 006-2016-TR, que versan sobre la protección de la maternidad y el tiempo de descanso pre y posnatal de la madre; De acuerdo con esta ley, la licencia de maternidad en el estado peruano es de 98 días, divididos en el período prenatal y el período posparto, de 49 días cada uno respectivamente; Sin embargo, algunos o todos los días pueden transferirse del período prenatal al período de descanso posparto. Aquí podemos observar que no se puede exigir la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

1.3.1.8. Análisis dogmático del acoso sexual

Para González (1996), “El acoso sexual es la insinuación de mensajes sexuales. Si la forma o el contenido de la manifestación es grave, basta una sola exteriorización para constituirlo” (p. 1). En la República Argentina, en cuanto a su legislación positiva, Tenca relata que en un proyecto de ley de los senadores Gómez Diez y Salvatori (2006) se señaló lo siguiente:

El acoso sexual se define como toda violencia física o psicológica cometida con fines sexuales, en cualquier ámbito y bajo cualquier circunstancia, sin el consentimiento de la víctima. Acoso significa conducta repetida que

causa o causa irritación física o mental u otras formas de angustia a la víctima por su persistencia.

Existe un bien jurídico generalmente protegido de respetar el estricto rigor de la libertad sexual, que se encuentra en riesgo cuando el agente realiza actos de hostigamiento o acoso relacionados con el desenvolvimiento cotidiano y normal de la víctima; En particular, los bienes jurídicos protegidos son la integridad sexual y el libre desarrollo de la personalidad del contribuyente, que se modifica por la conducta del condenado por el delito. Por ejemplo, si la ofendida recibe todos los días, por chat o en su máquina contestadora, mensajes de texto o de voz de alto contenido sexual; mensajes que sugieren la exhibición de una imagen de puro erotismo o que proponen en cada momento tener un encuentro sexual con ella.

El sujeto activo del delito puede ser cualquier persona en el ámbito de la libre empresa privada, entendiéndose que es un tipo general de delito, por lo que no se requiere calificación especial para ser autor; Aunque se manifiesten personalidades psicópatas o sociópatas, no podemos afrontar el nivel de abrogación volitiva determinista que se encuentra en dicha personalidad, por lo que pueden ser declaradas "indiagnosticables", por lo que deben responder antes de lo norma justicia penal y, si son menores de 18 años, deben responder a la justicia de familia en estricto cumplimiento de los principios legales aplicables del Código de Responsabilidad Penal Juvenil. (D. Leg. N.º 1348).

Las diversas regulaciones aprobadas a lo largo de los años están diseñadas casi exclusivamente para proteger a las mujeres en varias regiones. (Marcelo, 2013, p. 86).

1.3.1.9. Valoración probatoria del acoso sexual

Resulta probable que la decisión de un tribunal compuesto por hombres que conozcan un caso de violencia sexual o violencia de género devenido del delito de acoso sexual sea distinta a la posición de un tribunal compuesto por mujeres,

por sus convicciones morales, comportamientos o sentimientos emocionales que puedan influir en su decisión. Frente a este enfoque cabe recordar que Marina y López señalan que: “Por miedo, rebelión, indiferencia o dolor, la gente hace muchas cosas de acuerdo con lo que se les dice, obedeciendo o rompiendo las reglas tribales” (Marina, 2000, p. 331).

La valoración de los hechos y los criterios que se formen del caso deben estar acompañados de una acorde fundamentación del Ministerio Público, conforme a los parámetros constitucionales, tal como se precisa en el caso Chávez Sibina, donde el Tribunal Constitucional señala que el Ministerio Público, considera que:

La decisión judicial que adolece de falta de motivación, como una denuncia tributaria que no tiene un motivo objetivo y razonable y, contrariamente, argumentos subjetivos e irrazonables para presentar una denuncia penal contra una persona cierta. (Exp. N.º 06204-2006-PHC/TC).

Tal es así que ante una decisión relevante, especialmente en la valorización de los hechos o la prueba, importa mucho el respeto de los derechos fundamentales y el principio de legalidad penal, mas no las pautas interpretativas extravagantes, de estereotipos de género o irrazonables que busquen cargar la culpa a la víctima, sino el marco de razonabilidad que se adopte en dicha valoración y un acceso a la justicia en condiciones de igualdad y que permita garantizar el derecho a la integridad personal de la víctima sometida a un acto de violencia sexual.

Asimismo, ante esta valoración e incorporación de la prueba en el proceso, cabe citar el pronunciamiento del Tribunal Constitucional, que acoge la cita del profesor madrileño Ruiz Vodillo, quien consigna lo siguiente:

El desafío de un proceso penal no es determinar la verdad material, sino obtenerla conforme a los principios rectores consagrados en los derechos fundamentales y el debido proceso legal (Pérez, 2011, p. 20). Por tanto, sólo

cuando se asegura este cumplimiento, la verdad declarada puede considerarse jurídicamente válida (Exp. N.º 02333-2004-HC/TC).

Por lo que, desde un primer momento de la investigación, al producirse la declaración una presunta víctima de actos de violencia sexual o connotación sexual, se debe adoptar lo señalado por la Corte Interamericana, respecto a la recopilación de prueba y en la obligación de investigar con la debida diligencia los casos de violencia contra la mujer, siendo la línea del citado Tribunal supranacional la siguiente:

En la investigación penal de la violencia sexual son importantes: i) la declaración de la víctima en un ambiente cómodo y seguro que asegure privacidad y confianza; ii) la declaración de la víctima se registra de manera que evita o limita la necesidad de repetición; iii) se brinde a la víctima la asistencia médica, sanitaria y psicológica inmediata y necesaria a través de un protocolo de atención tendiente a minimizar las consecuencias de la violación; iv) realizar un examen médico y psicológico completo y detallado por personal pertinente y capacitado, de ser posible, en relación con el género de la víctima, ofreciéndose a acompañarla con una persona de su confianza si así lo desea; v) Se documenten y coordinen las actuaciones investigativas y se gestionen cuidadosamente las pruebas, se tomen muestras suficientes, se realicen investigaciones para identificar al posible autor del hecho, se conserven otros indicios como la ropa de la víctima, se investiguen los hechos de inmediato en el lugar de los hechos (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2010, p. 194).

En ese sentido, la jurisprudencia expuesta respecto a la investigación y valoración probatoria de un acto de violencia sexual deberá considerarse en los casos de acoso sexual; debido a que la obtención e incorporación de la prueba debe brindar datos de relevancia en el proceso y no en desmedro de los derechos fundamentales de la víctima y principios procesales, además, esta obtención e

incorporación deberá estar encaminada a satisfacer los fines que se le asigna al sistema jurídico conforme a la Constitución.

1.3.1.10. Bien jurídico protegido

Al encontrarse normativamente ubicado dentro de los delitos contra la libertad sexual, es este el bien jurídico que, en general, se pretende tutelar.

En particular, este tipo de delito busca proteger la seguridad de la integridad sexual del sujeto pasivo amenazado por el agresor. Su finalidad es evitar un estado de ansiedad y preocupación que perturbe emocionalmente a la víctima y la haga sentir ansiosa o temerosa ante un posible ataque. En similar sentido, se expresa el Tribunal Supremo de España, que en la SSTSE 830/2014 literal a) del fundamento quinto destacó que: “Lo que el tipo penal protege es el derecho a desempeñar la actividad en un entorno sin riesgo para su intimidad y libertad”.

No son, pues, los actos de seguimiento o acecho los que resultan lesivos para la víctima en sentido estricto, sino aquel temor fundado de que el acosador realice acciones más graves como el abuso sexual (tocamientos indebidos o violación), los cuales incluso pueden ir acompañados de secuestro y terminar en un homicidio.

1.3.1.11. Sujeto activo

Un sujeto activo puede ser cualquier persona. El agresor puede ser tanto hombre como mujer, pero el tipo de delito no exige especial calificación para tal situación, salvo la configuración de agravantes.

De acuerdo a la criminología, el comportamiento del acosador puede presentarse de tres formas: la erotomanía, la obsesión amorosa y la simple obsesión. Esta tipología, de acuerdo a De la Cuesta Arzamendi y Mayordomo Rodrigo, fue elaborada por el Servicio de Policía de Los Ángeles:

- a) La erotomanía es un trastorno engañoso en el que una persona cree que la víctima del sexo opuesto generalmente la ama con entusiasmo y le dirá si no es por influencias externas.
- b) Las personas que se desvían del hobby amoroso a menudo sufren de una enfermedad mental grave, suelen tener esquizofrenia o alguna otra obsesión y quieren ganarse el amor de su víctima.
- c) Una persona que sufre de un simple instinto suele seguir a otra persona con la que ya ha establecido una relación. El contacto puede haber sido insignificante, especialmente en el caso de una cita a ciegas, pero generalmente es una relación a largo plazo, unión de hecho o matrimonio. El sujeto se niega a aceptar que su relación con la víctima ha terminado y adopta una actitud que, según él, si él no puede hacerlo, nadie más puede hacerlo. Esta persona está llevando a cabo una campaña de acoso, intimidación y terror mental. La mayoría de las personas no padecen trastornos mentales. (De la Cuesta, 2014, pp. 61- 81).

Desde luego, estas últimas formas de ataque psicológico por parte del acosador, si bien son conductas genéricas enmarcadas al hostigamiento laboral, nada impide considerarlas cuando estas conductas están encaminadas a solicitar o insinuar que la víctima realice cualquier acto de connotación sexual a favor del sujeto activo, sobre todo cuando este último se aprovecha de su posición de poder sobre la víctima, lo que a su vez configura una agravante en este delito (numeral 5, del segundo párrafo del art. 176-B del CP).

1.3.1.12. Sujeto pasivo

El objeto pasivo de este delito es un hombre o una mujer ofendida por los intereses sexuales del agresor. Sin embargo, no podemos ignorar que la tipificación específica de este tipo de conductas está motivada por diversos casos de violencia contra las mujeres que resultan en violación o muerte; Uno de los más conocidos es el caso de Ev Agreda, quien fue rociada con gasolina luego de que su agresor la rechazara.

Al respecto, López (2019) refiere lo siguiente:

El Poder Ejecutivo dictó el Decreto Legislativo 1410 (setiembre 2018) por los casos de connotadas periodistas víctimas de acoso durante prolongado tiempo, sin que existieran figuras penales que sirvan para sancionar a los acosadores, además del lamentable caso de la muerte de una joven a quien su acosador quemó viva en un autobús por la frustración de ser rechazado por su víctima.

Es evidente que en la gran mayoría de las personas o víctimas son las mujeres, las que tiene que vivir o someterse a situaciones de vulneración o hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

1.3.1.13. Medios de interpretación de acoso

1.3.1.13.1. Bullying

La Enciclopedia Británica define esta conducta como: “El acoso o daño causado intencionalmente que suele repetirse y se dirige contra un colectivo vulnerable. El bullying abarca una amplia gama de comportamientos agresivos y maliciosos, incluida la violencia física, la burla, las amenazas, el ostracismo y la difusión de rumores ya sea verbalmente o por otros medios de comunicación, como internet. El investigador y psicólogo noruego Dan Olweus ha propuesto una de las definiciones más renombradas: Una persona es intimidada cuando él o ella se expone en reiteradas ocasiones a las acciones negativas por parte de una o más personas, teniendo dificultad para defenderse a sí mismo/a”.

Como era de esperar, el bullying siempre va acompañado del acoso escolar por parte de los menores en la escuela y es cierto que esta es la zona más vulnerable

para ellos, pero, estrictamente hablando, la educación es uno de los muchos círculos donde uno puede ser víctima de este acoso.

Pensemos, por citar diversos ejemplos, en el inquilino que a diario hace la vida imposible al resto de sus vecinos (que no sería blockbusting, como veremos en el apartado 4); El temor de que los presos o soldados puedan sufrir por otros presos o soldados en prisión o en el ejército, respectivamente; Muchos hogares enfrentaron situaciones en las que la familia fue amenazada por pequeños terroristas, niños que padecían el llamado síndrome del imperio.; o incluso el acoso laboral, porque el mobbing, que analizaremos a continuación, no deja de ser un tipo de bullying que se produce en un contexto concreto: el trabajo.

Entonces, ¿por qué asociamos el bullying únicamente con el acoso escolar? Aunque es probable que esta clase de conducta tan agresiva haya existido desde siempre, no fue objeto de estudios científicos hasta la década de los años 70 y comienzos de los 80 y, aun entonces, se centró específicamente en la situación de Suecia, Noruega y Finlandia, gracias a los trabajos de diversos expertos escandinavos como el médico sueco Peter-Paul Heinemann, su compatriota el psicólogo Anatol Pikas, el finés Kjersti Lagerspetz o el mencionado psicólogo sueco-noruego Dan Olweus que investigaron esta conducta agresiva “a partir de sus propias observaciones en patios de recreo (Ronald, 2010, p. 34)”; es decir, en su origen, los estudios de campo ya se centraron en el ámbito escolar, generalizándose desde entonces esta singular perspectiva.

En aquellos primeros estudios, Ávilés (2012) que el bullying lo padecía “el 10% de la población escolar”, que “ni la escuela, ni su ubicación” incidían en que apareciese esta conducta y que tampoco constituían “factores discriminantes” ni la “habilidad intelectual” ni el “estatus socioeconómico” de los menores (p. 19).

En 1983 a raíz de tres casos de menores que se habían suicidado en Noruega un año antes, tras padecer las continuas vejaciones de sus compañeros de aula (lo que se conoce como bulicidio) el Gobierno de Oslo fue el primero que puso

en marcha un Programa de Prevención del Bullying que consiguió reducir estas conductas entre los escolares en un 50%.

Posteriormente, la psicología educativa continuó analizando este problema hasta que el Consejo de Europa organizó un seminario internacional, dirigido por la experta irlandesa Mona O'Moore, en Stavanger (Noruega), del 2 al 7 de agosto de 1987, para compartir experiencias sobre esta conducta antisocial en el ámbito escolar, bajo el elocuente título de: Bullying in Schools.

Desde entonces, el bullying se identificó tan solo con el acoso escolar, generándose una metonimia de la parte por el todo, de modo que lo que solo era una de las múltiples conductas que podía adoptar ese hostigamiento el ámbito de los colegios pasó a designar a la totalidad de la conducta; al mismo tiempo, el uso de este anglicismo se popularizó porque en castellano no se encontró ninguna otra voz alternativa que transmitiera exactamente el mismo significado aunque hubo diversas propuestas, con mayor o menor acierto: hostigamiento, acoso, maltrato, prepotencia, dominación entre iguales, matonaje, etc.

<p>1) El comportamiento del individuo o del grupo de acosadores consiste en hostigar a la víctima de forma física, verbal y/o psicológica, de modo intencionado y con el fin de ocasionarle un daño (físico y/o emocional) recurriendo a técnicas de intimidación, manipulación, agresión, coerción, crítica, etc. hasta lograr su aislamiento.</p>	<p>2) Esta conducta ha de reiterarse periódicamente y perdurar durante un tiempo, de modo que no constituya un hecho aislado.</p>
<p>3) Puede darse en cualquier faceta vital del acosado (generalmente, en la escuela; pero también en la familia, el trabajo, las amistades, los vecinos, las prisiones, etc.).</p>	<p>4) El acosador (o acosadores) suelen actuar movidos por la envidia, el resentimiento o problemas de autoestima con el objetivo de obtener una posición de control y autoridad sobre la víctima hasta que se establezcan los roles de dominador dominado.</p>

En los tribunales españoles, los casos de hostigamiento suelen recibir diversas calificaciones: desde una falta continuada de amenazas (arts. 169 y siguientes del Código Penal español) o de vejaciones (art. 173.4 CP), imponiendo a los agresores medidas como la realización de tareas socioeducativas durante unos meses; hasta encontrarnos frente a delitos de lesiones (art. 147 CP) o contra la integridad moral (art. 173 CP); asimismo, es habitual que el proceso conlleve la solicitud de una reclamación de responsabilidad patrimonial a la dirección del centro educativo para indemnizar el daño causado a la menor.

Una mención aparte se merece la conducta delictiva que consiste en hostigar a las víctimas mediante la utilización de medios on line. Como ha señalado el Gobierno de EE.UU. “el ciberbullying es el bullying que utiliza medios tecnológicos”. En castellano, la principal alternativa para denominarlo emplea el criterio del calco: ciberacoso; en apropiación directa del inglés, pero también se

han propuesto, con menor éxito, bullying electrónico o digital, acoso cibernético, cibermatoneo matoneo virtual que se emplean en Latinoamérica.

De acuerdo con su criterio no se requiere que la víctima sea menor de edad; de hecho, cualquier persona puede sufrir este ciberacoso; aunque si el agredido fuese un niño o un adolescente, hablaríamos, específicamente, de Child grooming, como veremos a continuación.

Según los autores del proyecto Violencia escolar y bullying en Andalucía (Mora, 2010, p. 190):

“la primera aparición del [concepto de] cyberbullying en la literatura científica (aunque aún no se utilizase esta expresión, sino la de agresión on line) es posiblemente en el trabajo de Finkelhor, Mitchell y Wolak”.

Cada estado parte de su Convención del Artículo 23 deberá "adoptar las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito si un adulto ofrece contacto con un menor a través de las tecnologías de la información y la comunicación. Al aplicar el apartado 2 del Artículo 18- v.

España firmó el acuerdo en marzo de 2009 y, un año después, emprendió su primera acción legal. En una exposición de motivos de 22 de junio de la Ley Orgánica 5/2010, que modificó el Código Penal de 1995, el legislador explicó dos razones por las que el Capítulo II BS fue introducido en el Libro II Título VIII. Texto punitivo en español:

<p>Primero, porque en los casos de delitos sexuales cometidos sobre menores, "resulta indudable que el bien jurídico a proteger adquiere una dimensión especial por el mayor contenido de injusto que presentan estas conductas, que lesionan no solo la indemnidad sexual [derecho a no verse involucrado en un contexto sexual sin un consentimiento válidamente prestado] sino también la formación y desarrollo de la personalidad y sexualidad del menor"; de esta forma, España ha transpuesto la Decisión Marco 2004/68 / JAI del Consejo, de 22 de diciembre de 2003, sobre la lucha contra la explotación sexual infantil y la pornografía infantil, con la que la Unión Europea ha traído nuestra legislación.</p>	<p>a) Segundo, porque "la extensión de la utilización de Internet y de las tecnologías de la información y la comunicación con fines sexuales contra menores ha evidenciado la necesidad de castigar penalmente las conductas que una persona adulta desarrolla a través de tales medios para ganarse la confianza de menores con el fin de concertar encuentros para obtener concesiones de índole sexual". Como indicó expresamente el legislador, "el nuevo Art. 183 bis del Código Penal introdujo el internacionalmente denominado child grooming ciberacoso sexual a menores previéndose además penas agravadas cuando el acercamiento al menor se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño".</p>
--	---

El texto de este principio establece: "Quien se ponga en contacto con un menor de trece años y le ofrezca concertar una cita con él a través de Internet, teléfono o cualquier otra tecnología de la información y la comunicación. Los delitos descritos en el art. Los artículos 178 a 183 y 189, cuando tal propuesta vaya acompañada de actos materiales encaminados a la reconciliación, será sancionada con la pena de prisión de uno a tres años o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las sanciones que correspondan a las multas Por los delitos cometidos en su caso. Si el procedimiento se obtiene por coacción, intimidación o fraude, las penas se aplican en la parte superior de ellas.

1.3.1.13.2. Mobbing

Esta voz proviene del verbo mob (atacar) y, inusual, cuando un experto utilizó por primera vez este número, que ahora se identifica exclusivamente como acoso laboral, no se utilizó en relación con este comportamiento humano en el trabajo,

sino en Relación con el comportamiento de otras especies especialmente el instinto arraigado de las gaviotas y otras aves para defender el territorio de su colonia. Su creador fue el etólogo austríaco Konrad Lorenz en su libro de 1966 Sobre la agresión.

Desde entonces, este préstamo lingüístico ha sido ampliamente adoptado en todos los ingleses que analizamos en este artículo, y buena prueba de ello es la extensa jurisprudencia sobre el “estrés psicológico o moral en el lugar de trabajo y sus variantes.

Para hacer ese vacío, las conductas de persecución psicológica practicadas por sus compañeros pueden consistir en:

- a) Ridiculizar a la víctima en público por múltiples causas.
- b) Encomendarle tareas de excesiva dificultad, abrumarlo con una gran carga de trabajo o recriminarle por unos supuestos malos resultados a la hora de desempeñar sus funciones.
- c) Manipular su comunicación e información con los demás compañeros o superiores.

Cuando se combinan estos elementos, podemos distinguir este comportamiento del síndrome de burnout (otra anglicización denominada: estrés laboral avanzado caracterizado por síntomas de agotamiento emocional y sentimientos de insuficiencia o desánimo) u otros relacionados a la masa subjetiva o falsa.

Más allá de mantener una actitud grosera o violenta con el trabajador en ausencia de los tres elementos que citábamos anteriormente (material, temporal e intencional) ese comportamiento se consideraría bullying, en lugar de mobbing hoy en día, los mecanismos de acoso laboral admiten una gran pluralidad de formas, incluyendo técnicas tan sutiles como adoptar medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, emplear actitudes de aislamiento en el seno de la empresa (cambiándole de ubicación y separándolo del resto), difundir críticas o rumores, subestimarle, etc.

¿Se puede hablar de distintas clases de mobbing? Sí. En estas conductas, el atacante o grupo de atacantes pueden ser tanto colaboradores (y hablaríamos de bullying horizontal) como ejecutivos (jefazo; viene del jefe), que a su vez también puede ser víctima o sujeto pasivo (ascendente vertical Mobbing). Aunque el acoso más característico y común es sin duda el que comienza con un equilibrio de poder asimétrico (acoso vertical descendente).

1.3.2. Legislación

1.3.2.1. El acoso sexual previo a su configuración legal

Como antecedente a su configuración legal en nuestro derecho sustantivo, la expresión de “acoso sexual” comenzó a divulgarse a partir de 1975 en Estados Unidos de América, la cual está considerada dentro del título VII de Ley de Derechos Civiles de 1964, como una prohibición ante la discriminación en el empleo por la condición de género; prejuicios afianzados en la sociedad, sin embargo, para combatir esa problemática se implementaron políticas en el marco legal para hacer frente a este carácter intolerable de la discriminación en razón del sexo, es así que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) El acoso sexual es "una conducta sexual que es desagradable y ofensiva para la persona que la experimenta. El acoso sexual requiere la combinación de dos elementos negativos: no deseado y ofensivo" (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Esta manifestación de poder o de autoridad como presupuesto necesario que se presentaba para tipificar el acoso sexual respondía ante un acto de discriminación o violencia contra la mujer, conducta socialmente reprochable ante su contenido sexual; sin embargo, no se descartó que el varón también podía ser objeto de estas agresiones, contexto donde se encuentra en peligro la libertad sexual de la persona, así como sus derechos individuales.

Ahora, ante esta muestra de ejercicio del poder con respecto a un subordinado donde se presentaba los iniciales casos típicos de acoso sexual desde una

manifestación verbal (silbido o piropo), gestual (miradas lascivas o gestos insinuantes) o físicas (rozamientos o toques) tendientes a obtener una relación sexual (Serva, 1994, p. 25), tal como lo sostenía Rubinstein, para quien el acoso sexual es una “conducta verbal o física, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima” (Martínez, 1995, p. 9); sin embargo, no podía dejarse de advertir que en el contexto cultural en el que se producía el acoso sexual donde no necesariamente había una relación de subordinación, sino una forma de discriminación y ofensa a su condición de género, en donde el silencio y el miedo era imperante, generando formas graves de tensión, ansiedad, depresión u otros efectos psicológicos en la víctima, quien callaba ante esta forma de discriminación de naturaleza sexual indeseada.

Ante lo señalado, ¿cuándo una conducta está dentro del umbral de lo socialmente permitido?, ¿cuándo la conducta ingresa a la ilicitud, a lo intolerable, al vejamen y vulnera un derecho fundamental? En una manifestación verbal como los flirteos o actitudes románticas, cómo determinar en la norma qué conducta es o no aceptada, cómo plasmar su ingreso de aquella conducta no deseada al ámbito de protección de la norma, será suficiente el solo “rechazo o no consentimiento” para la configuración del acoso sexual o tuvo que haberse considerado también como presupuesto normativo lo precisado en la figura del acoso introducido a nuestro derecho sustantivo mediante el D. Leg. N.º 1410, esto es, la “forma reiterada, continua o habitual” o basta con asumir o interpretar que no será necesario dicho presupuesto según la afectación o conculcación de la libertad sexual, hecho que difícilmente podrá advertirse a manera de probanza en una primera manifestación verbal de coqueteo con connotación sexual y la alteración del normal desarrollo de su vida cotidiana, conduciéndose su calificación a la figura sancionada como faltas, prevista en el art. 450.1 del CP, cuya sanción aplicable es una pena limitativa de derechos.

Estando ante esta respuesta que provenga del operador jurídico de derivar una acción punible como delito a una falta, surge la interrogante: ¿hasta qué punto

se puede legitimar una incriminación? Al respecto, Peña Cabrera Freyre, siguiendo a Stratenwerth, señala lo siguiente:

La sociedad moderna, sin duda, exige una redefinición de las funciones del derecho penal en el control de los "peligros" que lesionan la esencia de la persona, pensando en conjunto con el pensamiento preventivo y, en su caso, con un diálogo integral con la sociedad. Tener una serie de derechos e intereses que requieren la clasificación de tipos de riesgo abstractos para la protección de bienes jurídicos altamente personales (Peña, 2008, p. 230).

Frente a ello, consideramos que una acción preventiva en respuesta a la sociedad no puede estar en conflicto con el principio de legalidad, si lo que se busca es promover y respetar los derechos fundamentales de la persona; siendo, entonces, ante esta reciente incorporación de esta figura penal, donde se advierten algunas imprecisiones normativas en la introducción del acoso sexual que deberán ser precisadas, en tanto ello esté pendiente de modificatoria, mucho entrará a tallar la creatividad o sustento de la jurisprudencia frente al caso; así como el rol del titular de la acción penal y de los operadores jurídicos en realizar un análisis prudencial, ponderable y razonable frente a este delito y sus manifestaciones o agravantes, y no solo una interpretación semántica.

1.3.2.2. Conductas típicas según la legislación peruana

Las conductas típicas de este delito son las siguientes:

Vigilar

Vigilar, según el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE), significa "observar algo o a alguien atenta y cuidadosamente".

El agente siempre se dedica a vigilar a su víctima, puede hacerlo de forma directa (a través de la simple observación) o indirectamente, mediante el uso de la tecnología como, por ejemplo, a través de las redes sociales o utilizando a

Alguien. A menudo, en la llamada "era digital", los transeúntes utilizan Internet para mantenerse al tanto de los movimientos de sus víctimas.

El acosador que vigila directamente a su víctima tiende a seguir sus actividades, observarla desde cierta distancia, casi siempre pasando desapercibido, ocultándose para no ser visto, pero siempre con la idea de saber qué es lo que hace el sujeto pasivo. Asimismo, cuando esta acción se realiza a través de las redes sociales (Facebook, Twitter u otras), el agente sabe qué publica su víctima, dónde come, qué le gusta, dónde está, amigos de amigos, etc. Este tipo de conducta puede ir acompañada de toma de vistas fotográficas, videos, o de la recolección de este tipo de archivos que en algún momento fueron compartidos en las redes.

De esta forma, el acosador pretende saber más de su víctima, trata de conocer sus deseos y sus relaciones, siempre con la esperanza o el deseo de entablar una relación con ella para realizar algún acto sexual. Por supuesto, esto casi siempre ocurre de forma subrepticia u oculta, debido que para su configuración típica se requiere que se traten de actos no consentidos.

Perseguir

Perseguir, según el DRAE, significa "Seguir con la intención de alcanzar a los corredores. Seguir o buscar a alguien en cualquier lugar con frecuencia".

El agente se dedica a preguntar por la víctima y o lo sigue a todos lados o aparece de repente frente a él. Esta es una actividad de monitoreo continuo. A diferencia del "acechador vigilante", es más persistente y no le preocupa que lo vean en actitud delictiva. Un acosador siempre trata de acercarse a su víctima sin importar el tiempo y el lugar para lograr una ventaja sexual.

Asediar

Asediar, según el DRAE, significa “presionar insistentemente a alguien”.

Su comportamiento se entiende como el efecto psicológico que el agente tiene sobre su víctima. Por lo tanto, el acosador puede ser o no una persona conocida, lo cierto es que tiene que presionar a su víctima para que acceda a sus demandas deshonestas. Estos actos de presión pueden incluir llamadas telefónicas o mensajes de texto estresantes, o arrebatos repentinos con ofertas no solicitadas.

La Corte Suprema colombiana, en su SP107-2018, del 7 de febrero del 2018, con respecto a este término señala lo siguiente:

El asedio no parece extenderse en el tiempo, sino que requiere una acción que exige claramente favores sexuales a los repetidos rechazos de la víctima.

1.3.3. Jurisprudencia

1.3.3.1. Violencia contra la mujer: Jurisprudencia

En Colombia, mediante Sentencia N.º T-571/13 de fecha 26-08-13, La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional ha resuelto el caso de una madre soltera de escasos recursos económicos que, en representación de su hijo de diez años, inició una demanda de tutela contra el Ministerio de Educación de Bogotá por no asignar al menor a una plaza en un centro de educación especial, a pesar de tener un coeficiente intelectual de 164. extraordinariamente talentoso es lo que califica de "muy superior". Al respecto, la Sala de Verificación reitera que el reconocimiento del derecho a la educación de los niños con habilidades o talentos excepcionales por su condición excepcional requiere de un trato diferenciado, lo que requiere de una asistencia especial por parte del Estado. precisamente para garantizar el principio de igualdad. Asimismo, se protegerá el derecho del niño y se instruirá al Ministerio de Educación para que lo registre como beneficiario de los programas de becas o becas existentes del ICETEX e incluirlo en el plan de

cobertura gradual para la adecuada atención educativa de personas con competencias. o talento excepcional diseñado por la misma secretaría.

En México, a través del caso Fernández Ortega y otros (sentencia de fecha 30 de agosto del 2010, serie C, núm. 215); caso González y otras (Campo Algodonero –sentencia de fecha 16 de noviembre del 2009, serie C, núm. 205–); y caso Rosendo Cantú y otra (sentencia de fecha 31-08-10, serie C, núm. 216), la Corte Interamericana de Derechos Humanos decretó la responsabilidad de dicho Estado al haber trasgredido los derechos a la integridad personal, a la dignidad y a la vida propia de estas mujeres, quienes fueron víctimas de violación sexual por parte de miembros militares de dicho país, no brindándoles la protección especial que merecían.

Otro ejemplo de ello es el caso María da Penha Mais Fernádes contra Brasil, num. 54/01, tramitado ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el cual se refiere a la dilación por 18 años de un proceso judicial, sin que se emitiera sentencia, en contra de un hombre que intentó privar la vida a su esposa y, en consecuencia, le provocó paraplejía. A raíz de la denuncia presentada a favor de la víctima, la Corte Interamericana de Derechos Humanos admitió la petición y agotado el trámite, declaró responsable a Brasil y lo condenó por la violación de los derechos a las garantías y a la protección judicial, así como por haber trasgredido sus deberes de actuación con la debida diligencia en la investigación y sanción de la violencia contra la mujer. Un dato muy importante de resaltar es que a partir de este caso y por recomendación de la propia Corte, Brasil creó su ley contra la violencia, Ley N.º 11.340, también conocida como “Ley María da Penha”, adoptada el 07-08-06.

En el Perú, la Corte Suprema de la República, a través de las Casación N.º 275-2005-AREQUIPA expedida por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social, precisó que en aplicación de la protección que prevé el ordenamiento internacional y constitucional de la madre trabajadora, y en particular la que se encuentre embarazada, la legislación peruana reconoce la

figura de la nulidad de despido si este se produce durante la gestación o dentro de los noventa días posteriores al parto presumiéndose que la motivación fue el embarazo. Del mismo modo, el Tribunal Supremo ha sostenido que no es razonable exigir notificación documental si el embarazo está abierto o si el empleador puede probar por escrito que la empleada ya tiene conocimiento del embarazo.

1.3.3.2. Análisis del caso en la Casación N.º 2265-2017 Ucayali

En los acápites anteriores hemos procurado estudiar brevemente la figura jurídica de la violencia contra la mujer y del hostigamiento sexual, a fin de poder realizar a continuación, un análisis del caso planteado en la Casación N.º 2265-2017-Ucayali.

Señala que los órganos de mérito han dado una definición distinta a los conceptos básicos que la Ley N.º30364 y su reglamento expresan y que no se ha realizado una interpretación sistemática de los mismos, vulnerando los principios de intervención inmediata y oportuna y la debida diligencia, recogidos en las normas citadas; así como el derecho del acceso a la justicia y a la tutela jurisdiccional efectiva.

Agrega además que no se respetan los derechos procesales de las partes, se desconocen o modifican los casos, no se fundamentan consistentemente las decisiones de las autoridades competentes y se violan claramente las normas vigentes y las instancias superiores del proceso. Finalmente, manifiesta que los magistrados hacen una distinción errada sobre el contenido y la finalidad de la Ley N.º30364 y su reglamento, al precisar que los hechos denunciados no constituyen violencia sexual y, por lo tanto, se encuentran solo dentro del marco de la Ley N.º27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, dejando sin protección a la agraviada.

El caso en estudio ha sido abordado por los jueces de primera y segunda instancia como si fuera un supuesto de hostigamiento sexual, regulado por la Ley

N.º 27942, cuando lo solicitado por la demandante era un supuesto de violencia contra la mujer en la modalidad psicológica y sexual. Es verdad que Linda Loren Vega, asistente judicial, demanda violencia familiar por actos de violencia psicológica y sexual contra el juez superior Tiberio Juan Aquino Osorio y posiblemente cometió un error en catalogar la violencia en el tipo familiar, cuando en realidad no existe vínculo familiar, sino más bien debió presentar la demanda de violencia contra la mujer; no obstante, existe el famoso aforismo *iura novit curia*, regulado en nuestro ordenamiento jurídico, por el cual se establece que el juez está obligado a aplicar el derecho que corresponda, aunque haya sido erróneamente invocado. En el caso materia de estudio se aprecia que erróneamente se aplica la palabra “familiar”, pero de la narración de los hechos se puede demandar violencia contra la mujer, que puede haberse producido en el entorno laboral, pues, de acuerdo con lo regulado en el artículo 5 de la Ley N.º30367, esta se puede producir por el acoso sexual en el lugar de trabajo; razón por la cual el proceso debió ser abordado por lo dispuesto en la presente Ley N.º30367 y no bajo el supuesto de la Ley de Hostigamiento Sexual, Ley N.º27942.

En el caso materia de estudio la demandante alega acciones de naturaleza sexual, como son el jaloneo (de fecha 17 de marzo del 2016) y los dichos que manifiesta en la demanda (“esto se puede arreglar si tu quisieras”, y con fecha 29 de abril del 2016 le manifiesta lo siguiente: “ves, esto te pasa por no haber aceptado mi proposición anterior, tú sabes que yo tengo el poder”). Y en lo referido a la violencia psicológica, al control que se quiere tener sobre su situación laboral. Todas estas alegaciones realizadas por el demandante deberán ser corroboradas en un debido proceso y con las garantías correspondientes reguladas por la Ley N.º30367, tal y como lo ha señalado en el pronunciamiento de la casación en comentario.

Por otro lado, en lo referido al procedimiento administrativo de hostigamiento sexual seguido por la recurrente ante el ODECMA sobre el denunciado, es un proceso independiente a lo pedido por ella en las instancias judiciales, que

deberá ser corroborado con los medios probatorios idóneos y suficientes y no simplemente por errores en la configuración que se sigue. Es importante que los jueces califiquen bien las demandas sobre todo cuando existen procesos en donde se pone en riesgo la vulnerabilidad de la mujer.

En el aspecto procesal es importante advertir que no se puede calificar adecuadamente un caso si no se han tomado en cuenta debidamente los presupuestos procesales y las condiciones propias de la demanda, que, como se advierte la Ley N.º 30367, tiene como finalidad prevenir, erradicar y sancionar todo acto de violencia en contra de cualquier trabajador. En todo caso, corresponde que en el interior del proceso se actúen los medios probatorios idóneos que sirvan para acreditar o desestimar lo solicitado. Por lo que, al igual que el colegiado, estamos de acuerdo que el a quo emita una nueva resolución con arreglo a ley y a lo solicitado.

Es importante precisar que todo proceso debe contar con las garantías mínima adecuadas, y más aquellos procesos en donde las posibles víctimas son las mujeres y los niños.

1.4. Formulación del problema

¿Qué efecto jurídico genera los sucesos de hostigamiento sexual en el juzgado laboral del distrito judicial de Chiclayo?

1.5. Justificación

La investigación actual se evidencia por su visibilidad social, impacto práctico y contribución teórica. En términos de notoriedad social, los extractos de la investigación se utilizan para hacer arreglos para fomentar la formalización de las denuncias de acoso sexual en el lugar de trabajo en beneficio de las víctimas y de la sociedad en general.

Asimismo, esta investigación tiene una ventaja práctica ya que los resultados de la investigación contribuirán a la publicación de procedimientos para formalizar la investigación y sancionar el acoso sexual en el lugar de trabajo.

La investigación también tiene un valor teórico legítimo, ya que la diversa recopilación y análisis relacionados con el tema de estudio permitió elaborar propuestas adecuadas que ayudarán a superar el problema identificado.

Un análisis de los programas de prevención, denuncia y acoso en el lugar de trabajo es importante ya que las víctimas no son plenamente conscientes de sus derechos y, en última instancia, no denuncian estos actos de violencia contra la dignidad humana. El hostigamiento sexual es una de las expresiones más comunes de relaciones sólidas en el lugar de trabajo y el hecho de que viola los derechos básicos de los empleados y el tema de la seguridad y la salud en el trabajo.

Con eso en mente, esta investigación tiene como objetivo contribuir al análisis de las prácticas y el análisis de las leyes laborales que previenen, atribuyen y sancionan el acoso sexual en el lugar de trabajo con el fin de difundir esta información entre los trabajadores y empleadores de los sectores público y privado teniendo en cuenta estos aspectos sexuales. La persecución tiene efectos directos muy peligrosos en los perseguidos ya que afecta su moral y autoestima, provoca una pérdida de ingresos en el trabajo y disminuye la producción.

1.6. Hipótesis

Si se analiza los actos de hostigamiento sexual en el juzgado laboral del distrito judicial de Chiclayo, entonces se puede llegar a determinar que existe una baja judicial en la vía laboral

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Analizar el hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral del distrito judicial de Chiclayo.

1.7.2. Objetivos específicos

1. Identificar cuáles son los elementos y conductas de Hostigamiento Sexual en el juzgado laboral peruano frente a los casos de Hostigamiento Sexual.
2. Determinar el porcentaje de carga procesal por casos de afectaciones al empleo generados por hostigamiento sexual en el juzgado laboral del distrito judicial de Chiclayo.
3. Proponer la modificación del artículo 151 – A del código penal para incorporar tratamientos legislativos en los casos de hostigamiento sexual en la vía laboral.

II. MATERIAL Y METODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

2.1.1. Tipo

Cabe señalar que el presente trabajo de investigación es una forma descriptiva que pretende abordar diversos temas en la regulación legislativa de las valoraciones relacionadas con el hostigamiento sexual y frente a los casos en el Juzgado de Trabajo de Chiclayo. Tiene una tipología mixta, esto se debe a que se utilizan elementos tanto cuantitativos como cualitativos, que suelen ser gráficos y recopilación de datos.

2.1.2. Diseño

La presente investigación tiene un diseño no experimental y se enfoca únicamente en un método empírico de investigación para analizar las estimaciones de hostigamiento sexual y la regulación legislativa de los casos del Juzgado de Trabajo de Chiclayo.

2.2. Variables

Variable Independiente

Hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

Variable Dependiente

Incidencia de casos en el distrito judicial de Chiclayo

VARIABLES	DEFINICIÓN NOMINAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable Independiente (VI) Variable X = Hostigamiento sexual en el ámbito laboral.	La persecución sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la individuo se sienta afrentada, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo	Derecho Peruano	-Constitución política	Norma principal
			- Leyes	Regla legal impuesta por un parlamentario
			-Decretos supremos	Orden escrita por el presidente
		Derecho internacional	- Tratados	Acuerdo entre dos países
			- Pactos	Especie de convenio entre dos o más países
			- Convenios	Decisión tomada por dos o más individuos

Variable Dependiente (VD) Variable Y = Incidencia de casos en el distrito judicial de Chiclayo	La tasa de episodio o densidad de incidencia es la correlación entre el número de actuales procesos a lo extenso de un espacio concreto y la suma de las etapas de riesgo de cada uno de los procesos a lo extenso de la etapa que se detalla en un entorno definitivo.	Carga procesal del juzgado laboral de distrito judicial de Chiclayo	-Número de casos totales	Relación de procesos
		Carga procesal del juzgado laboral de distrito judicial de Chiclayo	-Distribución porcentual según clasificación	Análisis de datos según procesos
		Carga procesal específica de casos por afectaciones de empleo generados por hostigamiento sexual laboral	-Número de casos específicos -Incidencia de casos	Cantidad de sucesos Hechos relevantes

2.3. Población y muestra.

2.3.1. Población

Según el especialista Hernández (2018), explica que:

La población es definida como el conjunto o la totalidad de una determinada población, ante ello es necesario que esta cantidad de personas deberán tener un previo conocimiento sobre lo que se desea realizar (p. 108)

Es importante definir que los participantes estarán conformados por los Jueces en materia penal, así mismo los fiscales y por último los abogados que tengan conocimiento sobre el derecho penal.

2.3.2. Muestra

La muestra es la porción o subconjunto que ha sido extraído o determinado como cantidad fundamental para el desarrollo de la investigación, cabe señalar que esta muestra estará conformada por 50 participantes y lo integraran Jueces en materia penal, así mismo los fiscales y por último los abogados que tengan conocimiento sobre el derecho penal (Hernández, 2018, p. 121).

Tabla 1

Muestreo de población

Encuestados	Cantidad	%
Jueces penales	8	16%
Fiscales judiciales	6	12%
Abogados especialistas en derecho penal.	36	72%
Total, d	50	100%

Fuente: Propia de la Investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnicas

La encuesta.

Esta es una técnica para establecer tendencias en el objeto de estudio. Son una serie de preguntas que van directamente a una muestra típica de la población, dada la regulación legislativa del hostigamiento sexual y las circunstancias de los casos del Juzgado laboral de Chiclayo.

Análisis Documental

Mediante este procedimiento que realiza el análisis a los documentos mediante las distintas técnicas a través de diversas fuentes necesaria para analizar la regulación legislativa de los supuestos de hostigamiento sexual y las circunstancias de los casos en el Juzgado laboral de Chiclayo.

Observación

Se puede definir como el conjunto de técnicas y de igual forma herramientas que se encuentran destinadas a valorar los distintos fenómenos que se vienen dando hoy en día en la sociedad. Los comportamientos observados y los comportamientos generalmente se investigan.

Fichaje

Es una técnica utilizada específicamente por investigadores. Es una forma de recopilar y almacenar información. Cada archivo contiene una serie de datos de longitud variable, pero todos se refieren a un mismo tema, dándole una unidad y un valor.

Instrumentos

Cuestionario: Se aplica un cuestionario de 20 preguntas, el cual se envía a la población de estudio a través de una vía virtual para responder la formulación del problema y probar la hipótesis. (Hernández, 2018)

Ficha textual: Son considerada toda información tanto sea doctrinal y jurisprudencial, los cuales serán analizados de forma adecuada, para esto se podrá aplicar un tratamiento legislativo de los casos que involucren el delito de hostigamiento sexual (Hernández, 2018).

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Tomando en cuenta los distintos métodos y de igual formas las herramientas, se podrá afirmar que la recopilación de la información (datos) aplicados a las fuentes antes mencionados; Fueron analizados para comparar hipótesis con la realidad e incluidos en el estudio como datos relevantes. Los datos recopilados se someten a una presión porcentual y se muestran en forma de tablas y figuras según sea necesario.

Evaluar información en resúmenes, tablas, gráficos y evaluaciones objetivas. Las estimaciones de información sobre las diversas variables incluidas en el desarrollo de las su hipótesis serán utilizadas para probar la hipótesis principal. Los resultados parciales nuevamente forman la base de la hipótesis universal. El resultado de cambiar la hipótesis global (puede ser prueba total, prueba y rechazo parcial, o incluso rechazo total) forma la base para formar la conclusión general del estudio.

2.6. Criterios éticos.

a. Dignidad Humana:

Luego de que Balmot describiera los siguientes pasos y cumpliera con todos los criterios, primero me comuniqué con el poder judicial de Chiclayo, luego acudí directamente a jueces y abogados para analizar el tratamiento legal del presunto hostigamiento sexual y la incidencia de los casos en el Juzgado Laboral de Chiclayo.

b. Consentimiento informado

Luego de la aclaración, se le informó a la participante que lo que requería la investigación realice un análisis frente a la situación de la normatividad que regula el hostigamiento sexual y los distintos casos que aún se encuentran pendientes en el Juzgados laborales de Chiclayo.

c. Información

Es importante el análisis e interpretación de la información presentada por los participantes en la investigación, incluyendo las percepciones de hostigamiento sexual y el tratamiento legal de los casos en el juzgado laboral de Chiclayo.

d. Voluntariedad

Esta voluntariedad esta acorde a lo expresado por los colaboradores que formaran parte de la encuesta, es por ello que se puede corroborar que ha sido la manifestación de voluntad de querer participar en la investigación sobre el delito de hostigamiento sexual en los centros laborales.

e. Beneficencia:

En este punto, jueces y fiscales fueron informados sobre el tratamiento legal del presunto hostigamiento sexual y qué les beneficiaría con los

efectos de este estudio sobre la incidencia de casos en el juzgado laboral de Chiclayo.

f. Justicia:

Como estudiantes de derecho toda investigación que se realice deberá ser justa, es por ello que esta tesis favorecerá al Estado peruano, ya que se beneficiara claramente de ella, porque va a permitir ejecutar un tratamiento legislativo de los supuestos de hostigamiento sexual y la gran incidencia que se viene dando en los juzgados laborales de Chiclayo.

2.7. Criterios de Rigor Científicos

Fiabilidad:

La fiabilidad es un criterio considerado importante, ya que logra determinar la existente relación entre el sujeto y el objeto, el cual es la investigación realizada, así mismo este criterio brinda una correcta seguridad que la investigación ejecutada es fiable.

Muestreo:

El criterio que hace referencia al muestreo, nos brinda un claro conocimiento sobre la forma como se ha logrado determinar la muestra o la cantidad de los participantes, así mismo como han sido utilizados los libros tanto virtuales o físicos, cabe resaltar que a través ello se ha logrado determinadas la cantidad de participantes.

Generalización:

Ante el desarrollo de investigación la palabra generalización tiene distintos conceptos, los cuales se encuentran generalizados ampliamente, es por ello que se puede afirmar que a través del presente criterio se puede asegurar que los elementos básicos como el pensamiento y la lógica humana han sido aplicados en el desarrollo.

Validez:

Como su misma palabra indica, este criterio afirmar o brinda la seguridad de que la investigación que ha sido realizada, ha cumplido con los parámetros correspondientes para una adecuada investigación, es por ello que a través de este criterio se puede afirmar su confiabilidad.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

Tabla 1

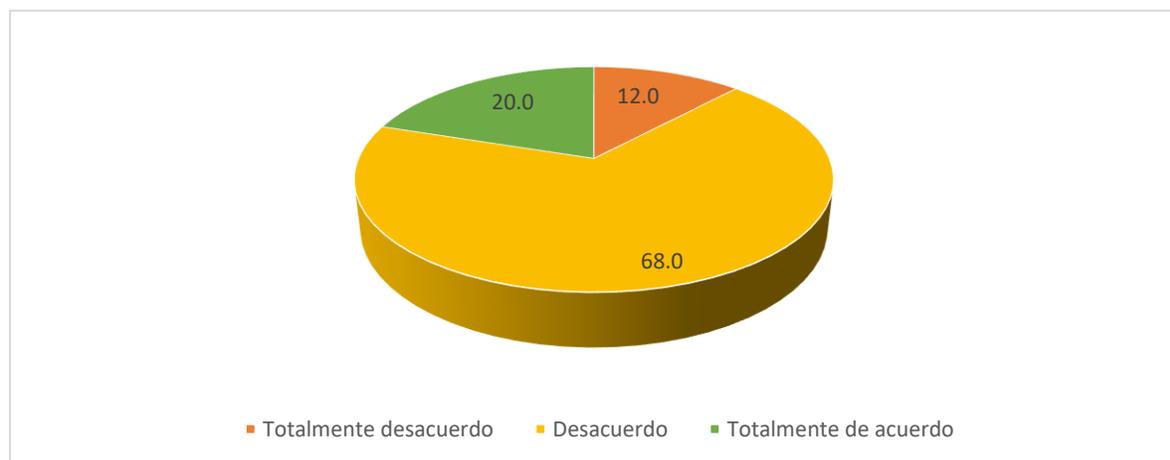
Hostigamiento sexual.

ITEMS	N°	%
Totalmente desacuerdo	6	12.0
Desacuerdo	34	68.0
Totalmente de acuerdo	10	20.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 1.

Hostigamiento sexual



Nota: El 68% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron de acuerdo que se deba determinar los supuestos de hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral de Chiclayo, el 20% se encuentra totalmente de acuerdo y el 12% se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 2

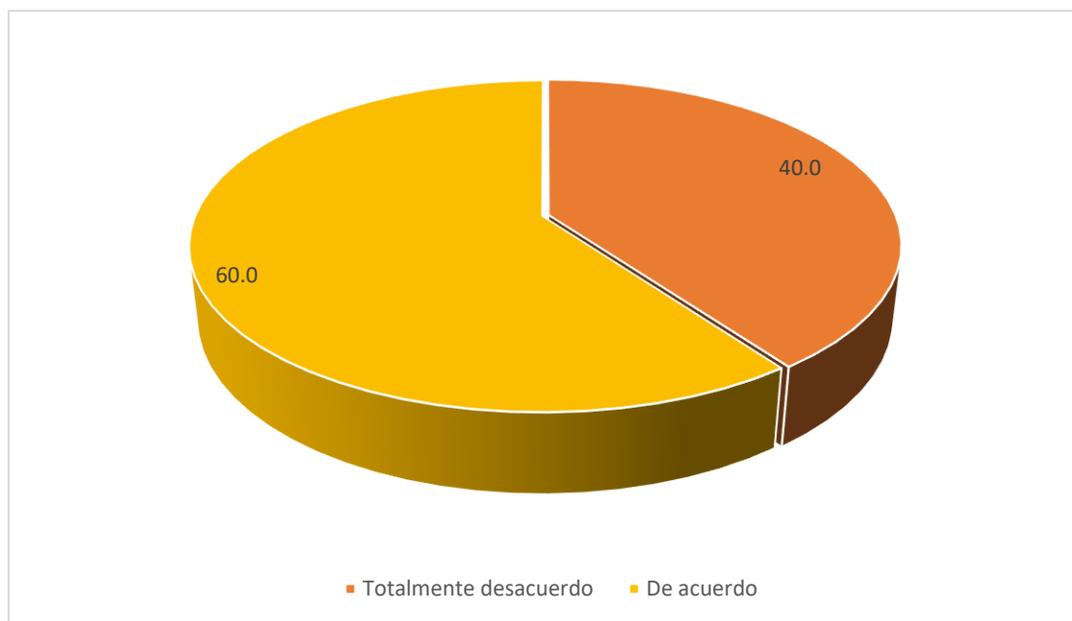
Juzgado laboral.

ITEMS	N°	%
Totalmente desacuerdo	20	40.0
De acuerdo	30	60.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 2.

Juzgado laboral.



Nota: El 60% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron de acuerdo que se deba analizar el hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral del distrito judicial de Chiclayo, mientras por otra parte el 40% se encuentra totalmente en desacuerdo.

Tabla 3

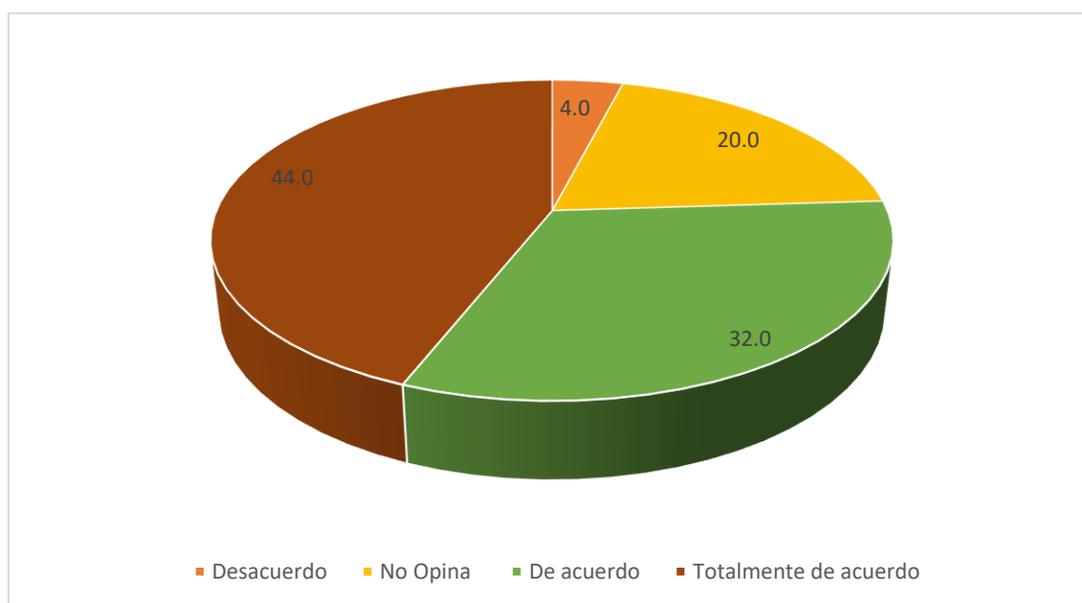
Juzgado laboral peruano.

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	2	4.0
No Opina	10	20.0
De acuerdo	16	32.0
Totalmente de acuerdo	22	44.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 3.

Juzgado laboral peruano.



Nota: El 44% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron totalmente de acuerdo que se deba identificar cuáles son los elementos y conductas de Hostigamiento Sexual en el juzgado laboral peruano, el 32% se encuentra de acuerdo, mientras que el 20% de la población prefieren no dar su opinión y el 4.0% están en desacuerdo.

Tabla 4

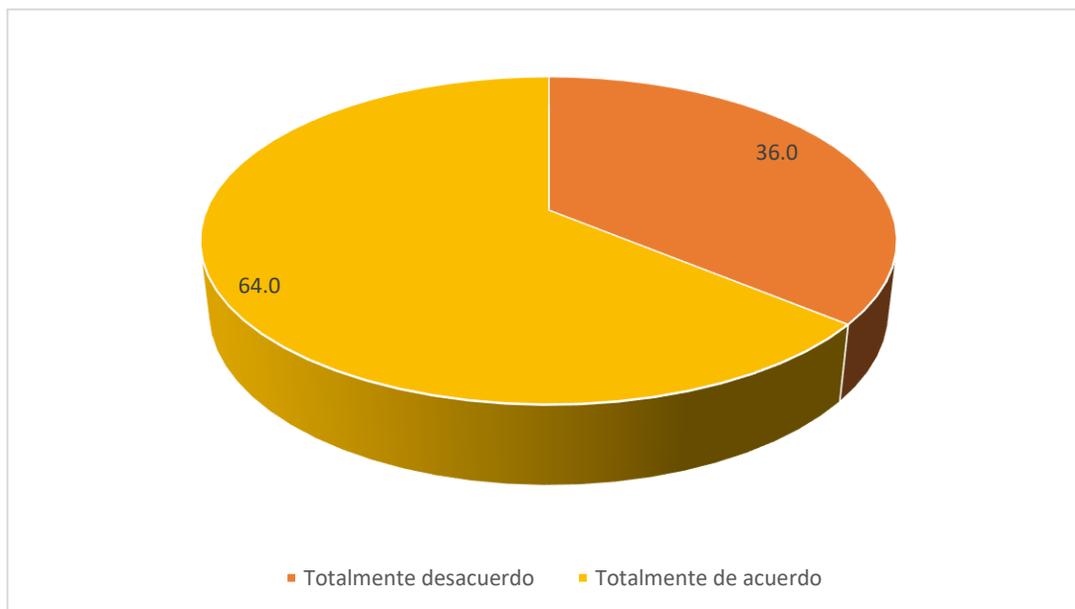
Derecho Laboral Peruano.

ITEMS	N°	%
Totalmente desacuerdo	18	36.0
Totalmente de acuerdo	32	64.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 4.

Derecho Laboral Peruano.



Nota: El 64% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron totalmente de acuerdo que se deba Examinar el tratamiento de los casos de Hostigamiento Sexual en el Derecho Laboral Peruano, mientras por otra parte el 36% se encuentra totalmente en desacuerdo en que se logre a establecer una punibilidad en función de la posesión de drogas diversa.

Tabla 5

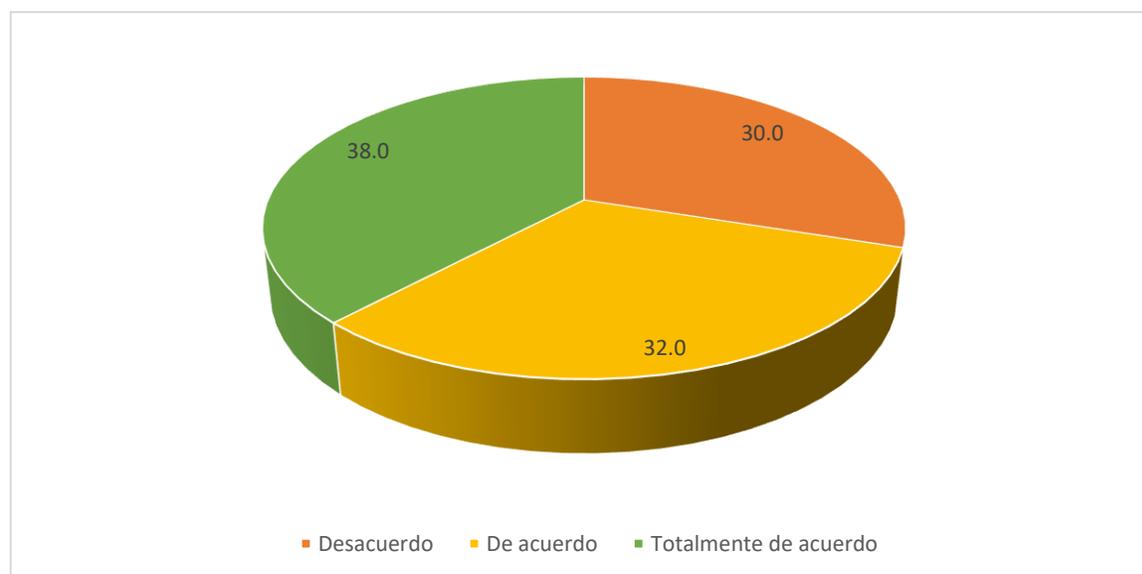
Carga procesal.

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	15	30.0
De acuerdo	16	32.0
Totalmente de acuerdo	19	38.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 5.

Carga procesal.



Nota: El 38% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron totalmente de acuerdo que se deba determinar el porcentaje de carga procesal por casos de afectaciones al empleo generados por hostigamiento sexual en el juzgado laboral del distrito judicial de Chiclayo, mientras que el 32% se encuentran de acuerdo, mientras que el 30% de la población se encuentra en desacuerdo.

Tabla 6

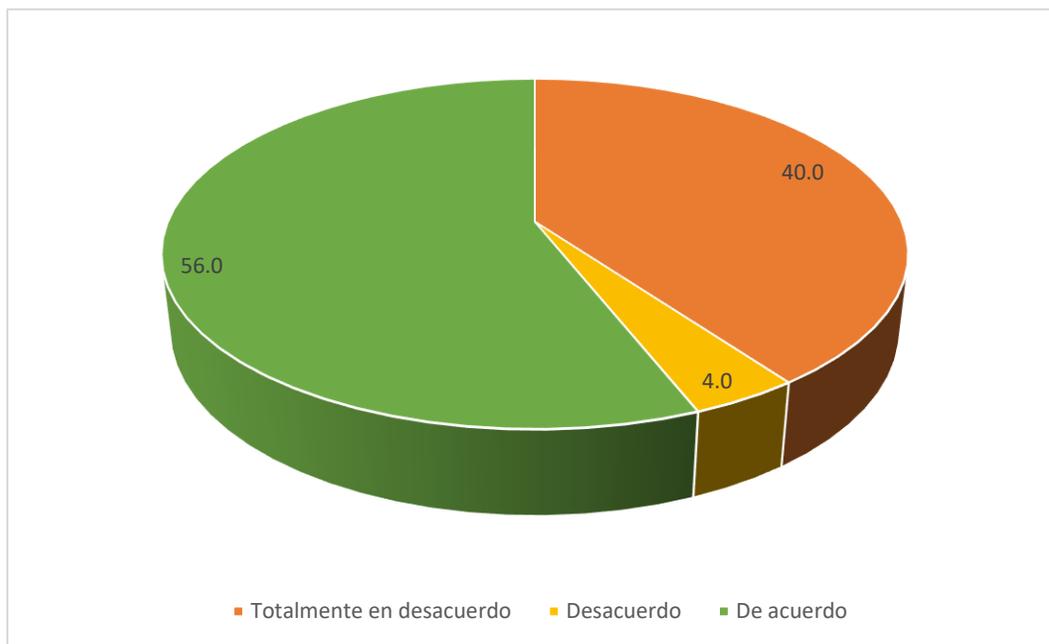
Vacíos legales.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	20	40.0
Desacuerdo	2	4.0
De acuerdo	28	56.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 6.

Vacíos legales.



Nota: El 56% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron de acuerdo que la norma que regula el hostigamiento sexual, contemplada en art. 176 -B. del código penal, presenta vacíos legales, el 4.0% se encuentra en desacuerdo, mientras que el 40% se encuentra totalmente en desacuerdo.

Tabla 7

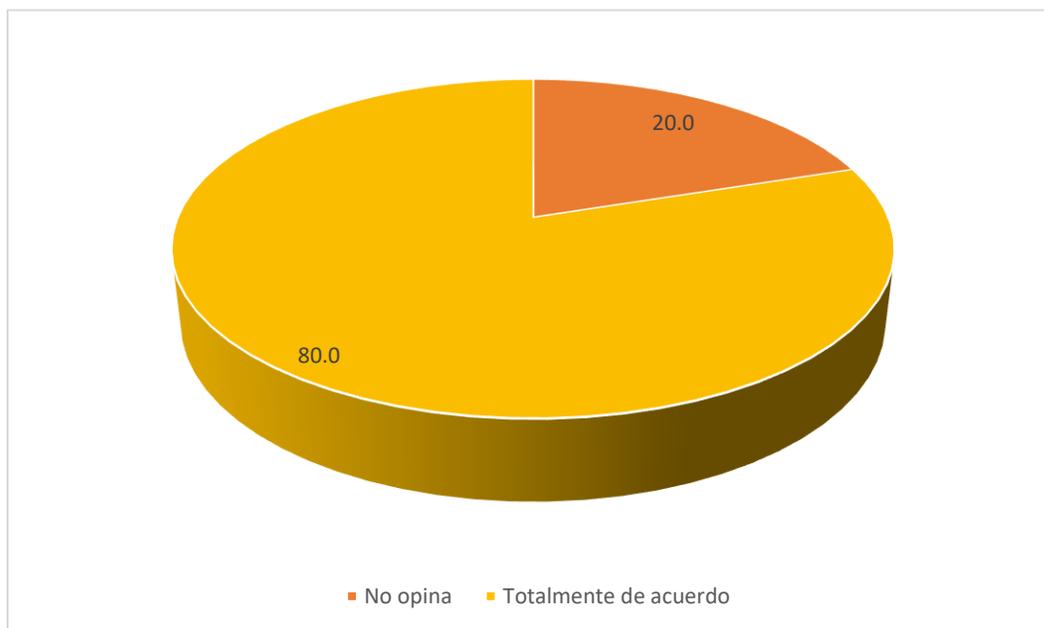
Hostigamiento sexual.

ITEMS	N°	%
No opina	10	20.0
Totalmente de acuerdo	40	80.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 7.

Hostigamiento sexual.



Nota: El 80% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron totalmente de acuerdo que se deba modificar la normativa que regula el hostigamiento sexual, mientras por otra parte el 20% prefieren no emitir su opinión sobre el tema en mención.

Tabla 8

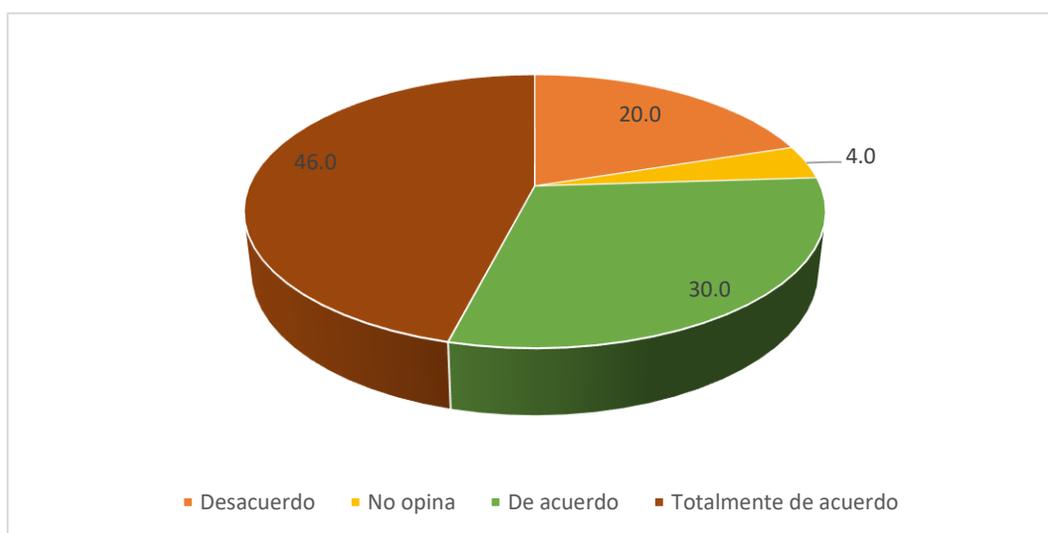
Derechos laborales de la víctima.

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	10	20.0
No opina	2	4.0
De acuerdo	15	30.0
Totalmente de acuerdo	23	46.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 8.

Derechos laborales de la víctima.



Nota: El 46% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron totalmente de acuerdo que aplicando un mejor tratamiento legislativo al hostigamiento sexual se protejan los derechos laborales de la víctima, el 30% se encuentra de acuerdo, mientras que el 4.0% de la población prefieren no dar su opinión y 20% están en desacuerdo.

Tabla 9

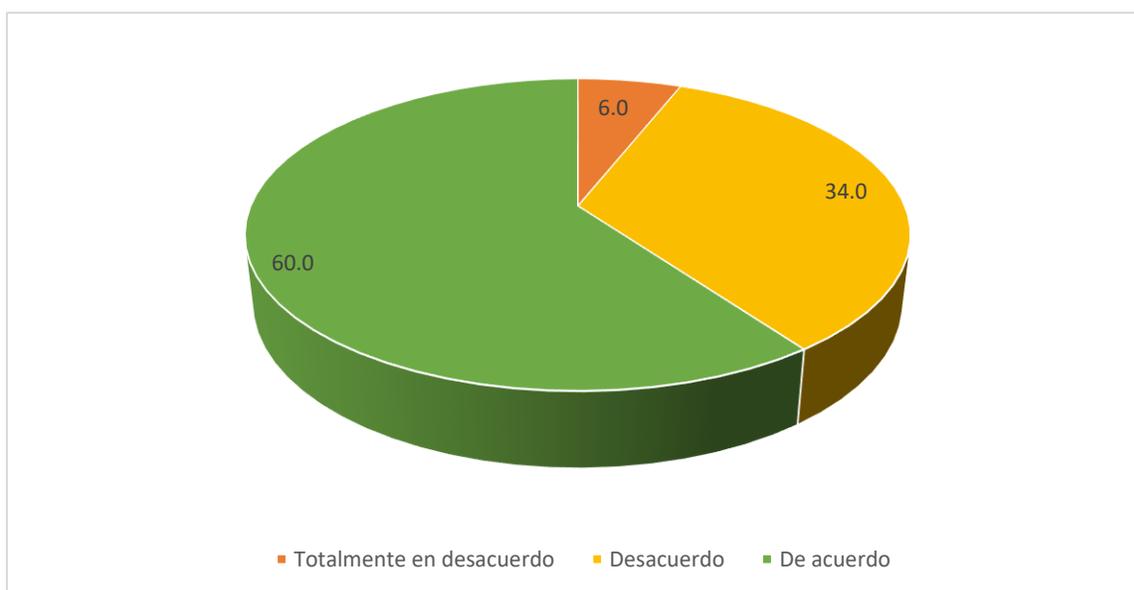
Efectos jurídicos.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	3	6.0
Desacuerdo	17	34.0
De acuerdo	30	60.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 9.

Efectos jurídicos.



Nota: El 60% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron de acuerdo que se deba analizar qué efectos jurídicos genera el hostigamiento sexual, el 34% se encuentra en desacuerdo, mientras que el 6.0% se encuentra totalmente en desacuerdo.

Tabla 10

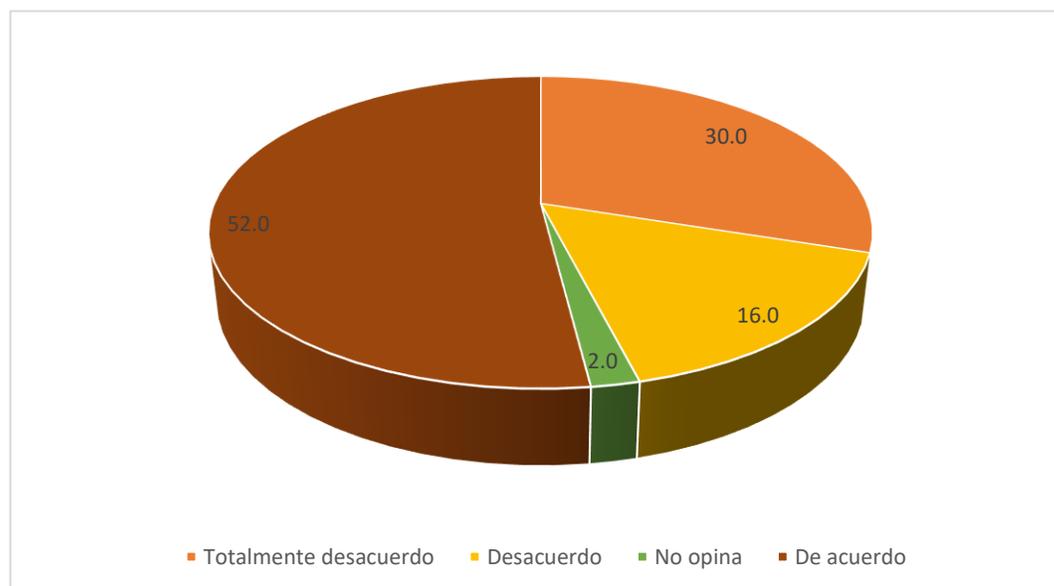
Formalización de denuncia.

ITEMS	N°	%
Totalmente desacuerdo	15	30.0
Desacuerdo	8	16.0
No opina	1	2.0
De acuerdo	26	52.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 10.

Formalización de denuncia.



Nota: El 52% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron de acuerdo que se deba promover la formalización de denuncia de la persecución sexual en el ámbito laboral, el 2.0% prefieren no emitir su opinión, mientras que el 16% de la población se encuentra en desacuerdo y el 30% está totalmente desacuerdo.

Tabla 11

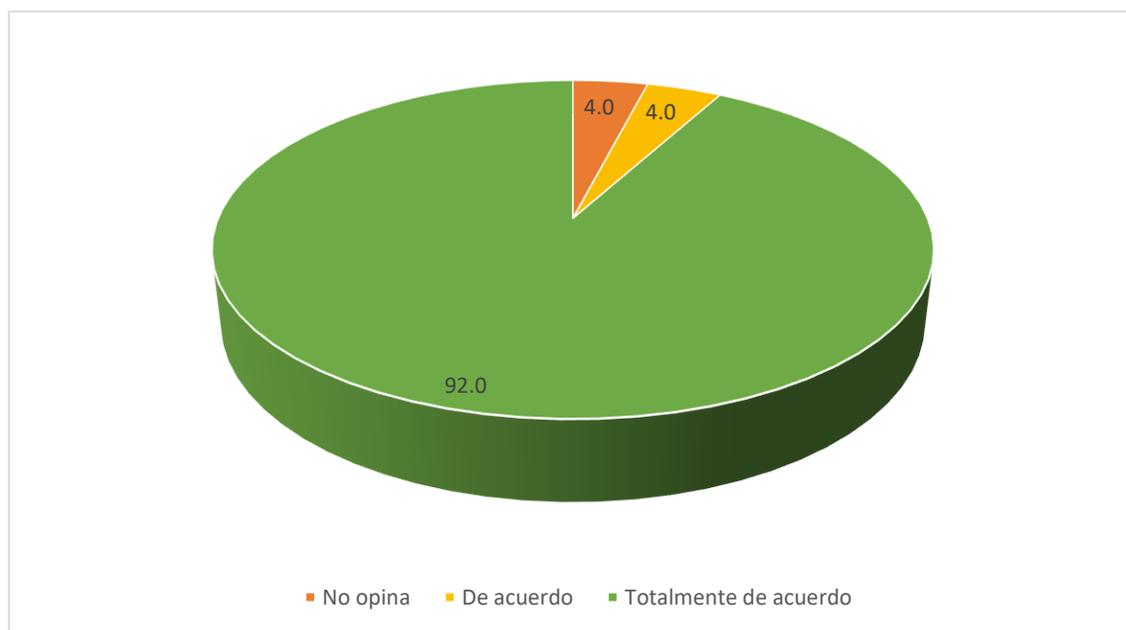
Persecución sexual.

ITEMS	N°	%
No opina	2	4.0
De acuerdo	2	4.0
Totalmente de acuerdo	46	92.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 11.

Persecución sexual.



Nota: El 92% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron totalmente de acuerdo que contribuirá de manera positiva los procedimientos para la formalización de la indagación y sanción de la persecución sexual en el ámbito laboral, el 4.0% está de acuerdo, mientras que el 4.0% de la población encuestada prefieren no emitir su opinión.

Tabla 12

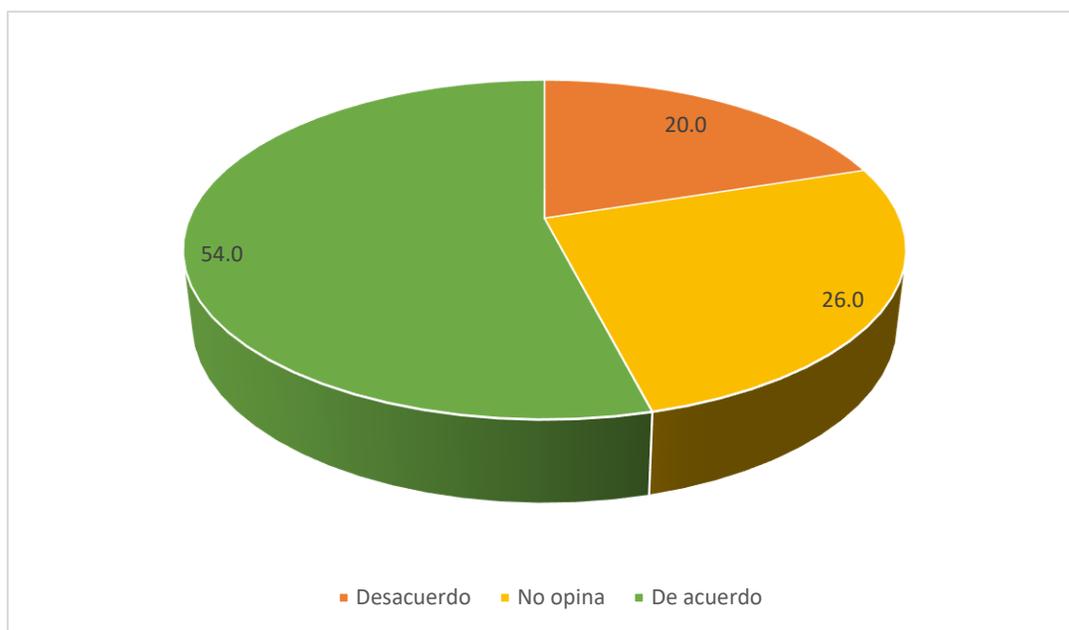
Persecución en el ámbito laboral.

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	10	20.0
No opina	13	26.0
De acuerdo	27	54.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 12.

Persecución en el ámbito laboral.



Nota: El 54% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron de acuerdo que se deba analizar las programaciones para la precaución, denuncia y sanción de la persecución en el ámbito laboral, el 26% prefieren no emitir su opinión sobre el tema, mientras que el 20% de la población encuestada se encuentra en desacuerdo.

Tabla 13

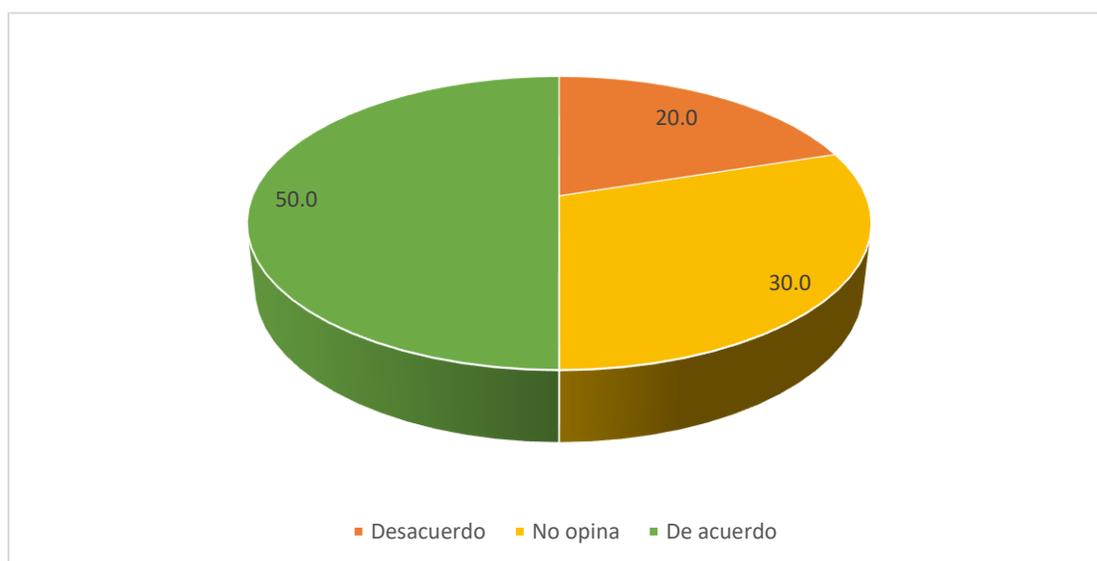
Decreto 003- literal c del 728.

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	10	20.0
No opina	15	30.0
De acuerdo	25	50.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 13.

Decreto 003- literal c del 728.



Nota: El 50% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron de acuerdo que el Decreto 003- literal c del 728 considera al hostigamiento sexual como un delito de acoso laboral, mientras que el 20% de la población encuestada se mostró en desacuerdo.

Tabla 14

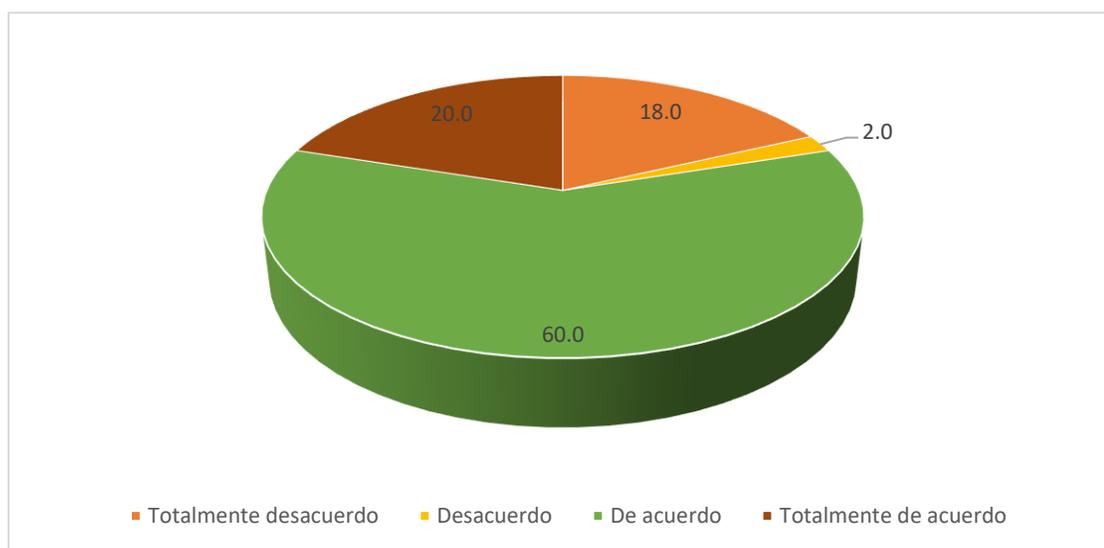
Derechos fundamentales.

ITEMS	N°	%
Totalmente desacuerdo	9	18.0
Desacuerdo	1	2.0
De acuerdo	30	60.0
Totalmente de acuerdo	10	20.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 14.

Derechos fundamentales.



Nota: El 60% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron de acuerdo que el hostigamiento sexual es un hecho que vulnera los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, el 20% se encuentra totalmente de acuerdo, mientras que el 2.0% de la población se encuentra en desacuerdo y 18% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 15

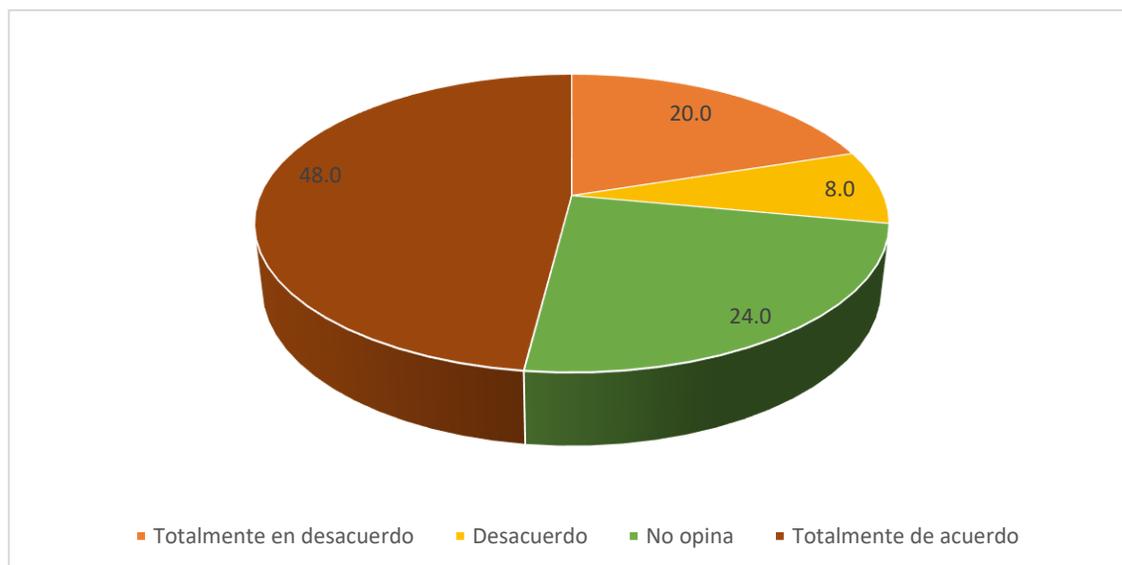
Leyes laborales.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	10	20.0
Desacuerdo	4	8.0
No opina	12	24.0
Totalmente de acuerdo	24	48.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 15.

Leyes laborales.



Nota: El 48% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron totalmente de acuerdo que se deba analizar las leyes laborales para evitar el hostigamiento sexual, el 24% prefieren no emitir su opinión, mientras que el 8.0% de la población se encuentran en desacuerdo y el 20% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 16

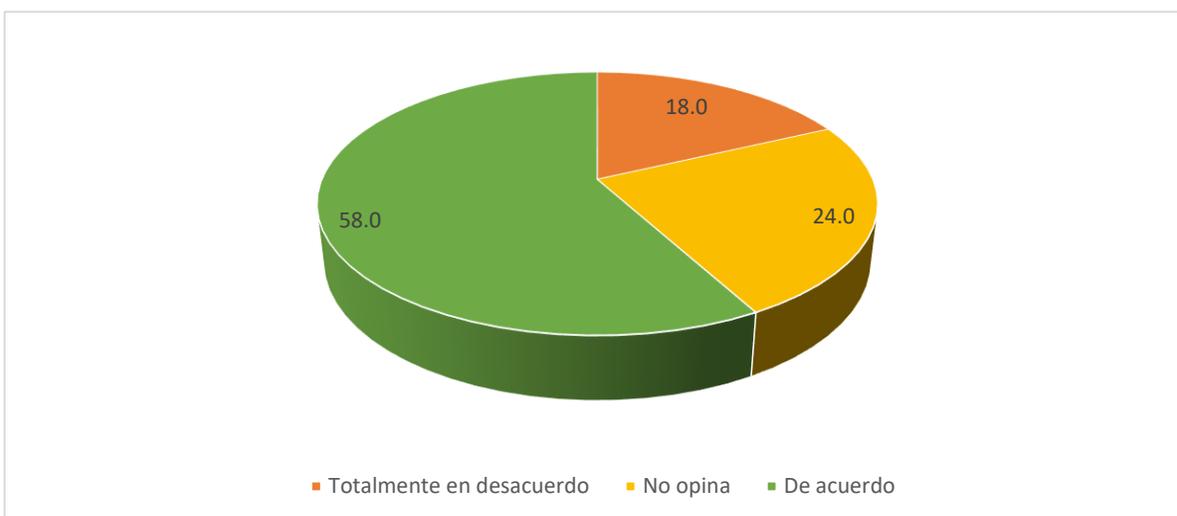
Vacíos legales de la ley 27942.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	9	18.0
No opina	12	24.0
De acuerdo	29	58.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 16.

Vacíos legales de la ley 27942.



Nota: El 58% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron de acuerdo que la Ley N.º 27942 presenta vacíos legales con respecto al hostigamiento sexual laboral, el 24% prefieren no emitir su opinión sobre el tema, mientras que el 18% de la población encuestada se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 17

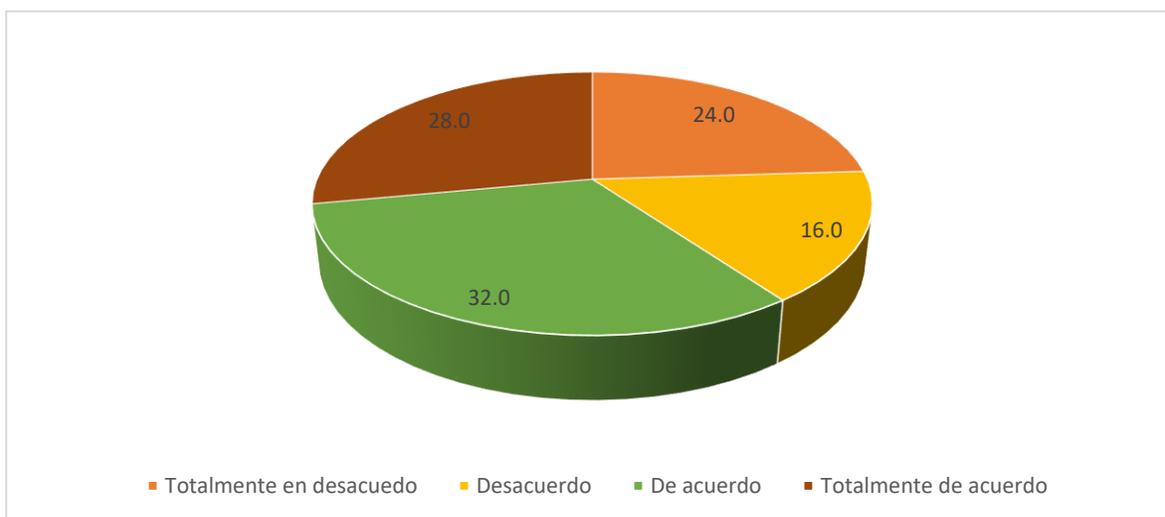
Legislación comparada.

	N°	%
Totalmente en desacuerdo	12	24.0
Desacuerdo	8	16.0
De acuerdo	16	32.0
Totalmente de acuerdo	14	28.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 17.

Legislación comparada.



Nota: El 32% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron de acuerdo que se deba realizar un análisis desde una perspectiva de una legislación comparada, el 28% se encuentra totalmente de acuerdo, mientras que el 16% de la población se encuentran en desacuerdo y el 8.0% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 18

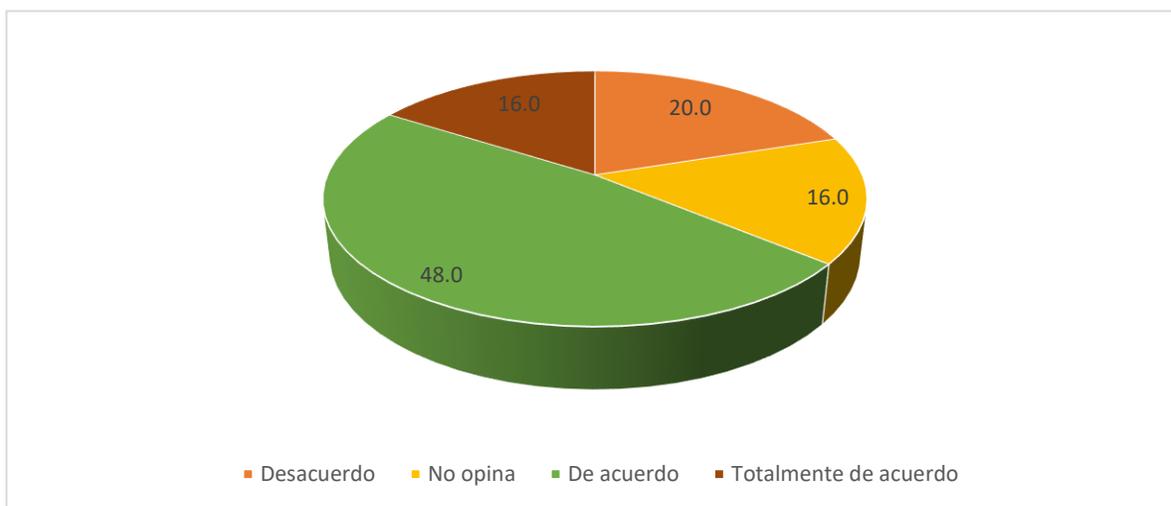
Violencia hacia la mujer.

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	10	20.0
No opina	8	16.0
De acuerdo	24	48.0
Totalmente de acuerdo	8	16.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 18.

Violencia hacia la mujer.



Nota: El 48% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron de acuerdo que el hostigamiento sexual puede conllevar a una violencia hacia la mujer, el 16% se encuentra totalmente de acuerdo, mientras que el 16% de la población prefieren no dar su opinión y 20% están en desacuerdo.

Tabla 19

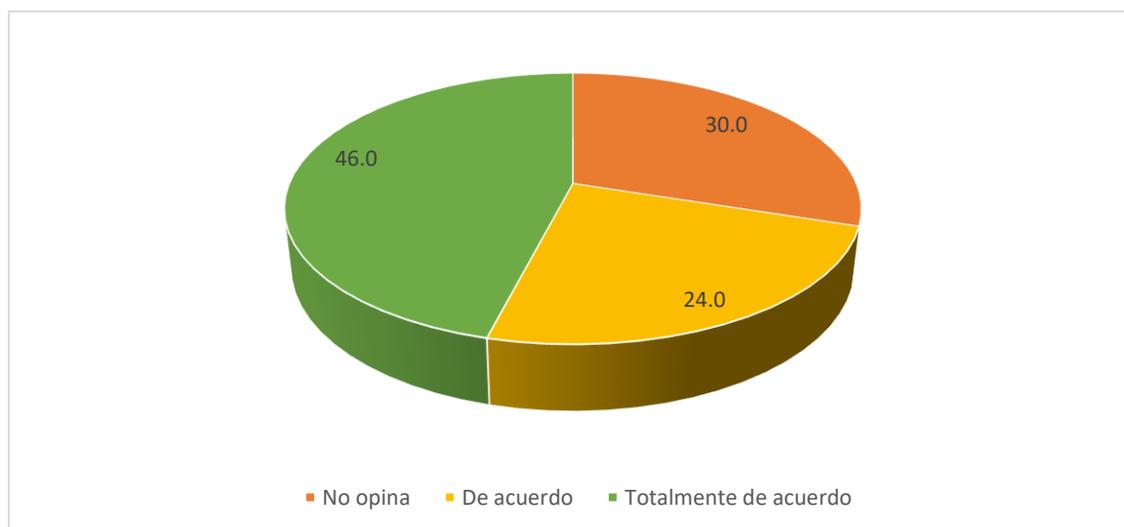
Juzgados laborales de Chiclayo.

ITEMS	N°	%
No opina	15	30.0
De acuerdo	12	24.0
Totalmente de acuerdo	23	46.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 19.

Juzgados laborales de Chiclayo.



Nota: El 46% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron totalmente de acuerdo que existe hostigamiento sexual en los juzgados laborales de Chiclayo, lo cual el otro 24% se encuentra de acuerdo, mientras que el 30% de la población prefieren no brindar su opinión sobre el tema.

Tabla 20

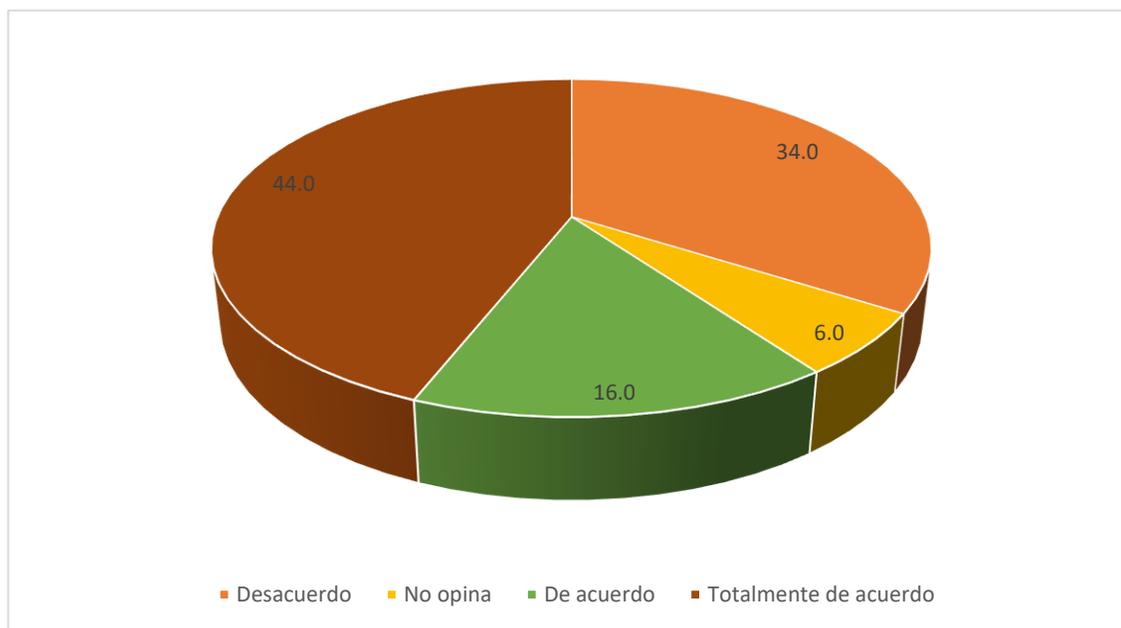
Disminuir el hostigamiento sexual.

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	17	34.0
No opina	3	6.0
De acuerdo	8	16.0
Totalmente de acuerdo	22	44.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal

Figura 20.

Disminuir el hostigamiento sexual.



Nota: El 44% de jueces penales, fiscales judiciales y abogado especialistas en derecho penal, se mostraron totalmente de acuerdo que el estado deba implementar medidas drásticas para disminuir el hostigamiento sexual, el 16% está de acuerdo, el 6.0% no opina, mientras que el 34% de la población se encuentran en desacuerdo.

3.2. Discusión de resultados

Conforme a lo solicitado por los parámetros de una correcta investigación, se puede afirmar que a través de la Tabla N°3, el 44% de las personas que han formado parte de la investigación, expresan estar totalmente a favor en que es necesario que se realice una adecuada identificación de cuales con los elementos y a la vez las conductas que generan el delito de hostigamiento sexual, dejando de esta manera como último resultado al 4.0% de los participantes señalar que están en contra de lo mencionado. Cabe resaltar que estas conductas son manifestación del poder femenino o masculino; por lo que el acoso sexual es una manifestación o muestra del ejercicio del poder con respecto a un subordinado, es por ello que el presente dato al compararlo con lo investigado por Morales (2016), en su investigación detalla que la Legislatura puertorriqueña aprobó un proyecto de ley sobre acoso en el lugar de trabajo el 5 de mayo de 2014. Además, y de acuerdo con los resultados y conclusiones de este estudio, es imperativo actuar estableciendo una estrategia de prevención. En primer lugar, los profesores necesitan estrategias de asesoramiento jurídico eficaces (en forma de campañas de información, por ejemplo), búsqueda de información y apoyo psicológico para ellos y sus familias.

Sin embargo por otro lado, se tiene en cuenta lo expresado por el 64% de los individuos que han formado parte de la investigación, los cuales señala estar totalmente a favor en que es necesario que se examine el tratamiento frente a los casos de hostigamiento sexual, bajo la normatividad del derecho laboral, ante esto se tiene un resultado distintos con un 36% de los participantes que expresan su disconformidad con la pregunta. Es fundamental resaltar que el acoso laboral se puede examinar desde dos perspectivas médica y jurídica, aunque ambas confluyen en la presencia de una “conducta considerada abusiva o de igual forma de violencia psicológica, de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral” y el otro se trata lesionando “la dignidad o integridad psíquica del trabajador, lo cual al hablar de acoso se puede

distinguir de distintas maneras, es por ello que estos datos al compararlo con lo tesis sustentada por el autor Vásquez, (2015), señala que de acuerdo con la información presentada en la investigación sobre la formación y adecuación de normas de acoso en el lugar de trabajo, el indicador muestra que el modelo propuesto en el análisis factorial de confirmación muestra suficientes indicadores de ajuste, además la tabla de porcentajes nos permite clasificar tarifas. Interpretación del acoso (escalas) en el lugar de trabajo a nivel mundial y sus dimensiones. La iniciativa presenta en el Congreso de los Diputados, y debatida el 5 de marzo de 2002, sobre la inclusión del acoso psicológico como infracción laboral en el estatuto de los trabajadores, fue rechazada a la espera de una futura norma europea.

Continuando con el análisis de los resultados, se tiene en consideración a la Tabla N° 6, el cual explica que el 56% de las personas que han formado parte de la encuesta aplicada, explican estar de acuerdo en que es necesario que se modifique la actual normatividad que regula cualquier acto de hostigamiento sexual, ante ello como resultado distinto, se tiene a lo expresado por el 40% de los individuos que demuestran estar en total disconformidad. Los resultados salieron favorables hacia la investigación planteada, ya que consideran necesario una correcta modificación de la normativa peruana para disminuir los actos de hostigamiento sexual, es por ello que esta información al compararlo con la investigación de Enciso y Pérez (2018), el cual demuestra que el acoso no es realmente un nuevo comportamiento o forma de violencia, pero existe desde hace décadas, el término se usó originalmente solo para la violencia que se producía entre estudiantes en escuelas educativas y centros de trabajo por la paz. Actualmente, este tipo de violencia o acoso en el lugar de trabajo se está volviendo más público en una variedad de sectores públicos y privados.

Así mismo tomando en consideración lo sustentado en la Tabla N 5, en el cual el 38% de las personas que han sido encuestadas, señalan estar completamente a favor en que es necesario la correcta determinación del

porcentaje actual de la existente carga procesal que se viene dando a través de las denuncias por hostigamiento sexual, sin embargo por otro lado se tiene un 30% de los participantes que señalan estar disconformes. Cabe resaltar que en la actualidad ambos sexos han pasado por hostigamiento sexual, pero sin menoscabar el sexo masculino es importante señalar que el gran índice de persona que han sido perjudicadas por el hostigamiento sexual son las mujeres. Es por ello que al contrastarlo con lo investigado por Colina, Guerra y Torres (2016), en su investigación en donde se interpreta que a partir de los datos obtenidos en el estudio, luego de su análisis e interpretación, se extrajeron varias conclusiones que corresponden a las variables de estudio: las condiciones de trabajo, el proceso de comunicación y los efectos del acoso en el lugar de trabajo evidenciaron la situación actual, que se percibe a diario en la administración pública. Después de una investigación y un análisis exhaustivos, se demostró que nuestro tema de investigación hace que 10 mujeres empleadas sean víctimas de acoso o intimidación en el lugar de trabajo.

Ante los resultados determinados en la Tabla N 7, se puede corroborar que el 80% de las personas que tiene conocimiento sobre el tema investigado, señalan estar enteramente a favor en que es necesario la correcta modificatoria de la norma actual que reglamente todo acto de hostigamiento sexual, sin embargo existe un 20% de los conocedores del derecho que no desean expresar su comentario. Es evidente que la gran mayoría de las personas que han participado en la encuesta, dan a conocer que es necesario que el hostigamiento sexual sea regulado de una manera más drástica como mecanismo de protección de las víctimas que tiene que vivir esta situación, es por ello que al compararlo con lo respaldado por Núñez (2019), En su investigación, afirma que el hostigamiento laboral es todo comportamiento hostil, intencional, agresivo, manifestado por una o más personas, aplicado sistemáticamente y durante un tiempo prolongado, contrario a las buenas prácticas en las relaciones laborales, contra un colega. El jefe o subordinado, con el objetivo de destruir moral, psicológica y laboralmente a la víctima con el

fin de despedirla. Un trabajador es vulnerable al hostigamiento, falta de disciplina, condiciones de salud y trabajo, y abusos que vulneran los derechos constitucionales.

Así mismo, teniendo en cuenta lo señalado por la Tabla N8, se puede corroborar que el 46% de las personas que han participado en la investigación, señalan estar a favor en que es necesario que se establezca cuáles son los efectos jurídicos que puedan surgir a través de la modificatoria de la norma, es por ello que, como resultado negativo se tiene al 20% de los individuos que demuestran estar en disconformidad. Es evidente que al realizar modificatorias a cualquier normatividad de algún estado, se puede afirmar que siempre va a surgir efecto de acuerdo a lo que se desea buscar, y por ello se puede afirmar que contribuirá correctamente para evitar el hostigamiento sexual en los centros de trabajos privados, es por ello que al contrastarlo con lo sustentado por Tórtola (2015), Ha demostrado en su investigación que la principal forma de violencia relacionada con el trabajo es la violencia psicológica, donde el efecto principal es el estrés, seguido del llanto y la depresión, y la depresión es una emoción tan grande de violencia, situación, luego inseguridad, desesperanza y finalmente desamparo. Se encontró que las conductas de acoso están asociadas con altas tasas de absentismo y rotación laboral, así como una mayor tasa de incidencia en empresas más grandes y burocratizadas, donde el acosador suele pasar desapercibido.

Para finalizar tendremos en cuenta lo señalado por la Tabla N9 , el cual demuestra que el 60% de los conocedores del derecho, dan a entender que están a favor en que es necesario que se analice los efectos jurídicos que se puedan generar ante la modificatoria de la norma que regula el hostigamiento sexual y como resultado distinto se tiene a lo expresado por el 6.0% de los participantes, los cuales señalan estar disconformes, es por ello que al contrastarlo con lo señalado por Pedraza, (2016), en su investigación en donde interpreta que es evidente que al examinar esta disposición existen varias lagunas que cubre la normativa colombiana. Como las sanciones que se

impondrán a las empresas y a quienes hostiguen a los trabajadores, no hay claridad en la legislación chilena cuando esta norma se aplica tanto a los trabajadores del sector público como al privado, mientras que esto es claro en la legislación colombiana en relación a ambos sectores. Tampoco hay una descripción de la protección contra represalias que se le puede presentar al denunciante.

3.3. Aporte practico

3.3.1. Fundamentación del aporte practico

El hostigamiento sexual en el trabajo es una situación que ocasiona un daño exponencial a los trabajadores de las empresas públicas y privadas, y quienes están familiarizados con la ley consideran este acoso como violencia o discriminación en ese sentido, discriminación y violencia contra la mujer. Las representaciones están formadas por hombres, esta desigualdad favorece que sean ellos quienes más a menudo tengan el poder expresado en la relación entre dominación y obediencia. Por otro lado, el acoso se conoce como violencia laboral que genera de forma sistemática y reiterada una situación de violencia psicológica y se dirige durante un tiempo prolongado contra otra persona o personas en el lugar de trabajo para romper la red de comunicación de la víctima o víctimas. , interrumpir el desempeño laboral y lograr un propósito sexual, o hacer que las personas eventualmente abandonen el lugar de trabajo.

Este actuar delictuoso realizado por las personas en un ámbito laboral, en la mayoría de casos bajo una jerarquía de puesto de trabajo origina ejercer el hostigamiento sexual, por lo tanto este delito se encuentran regulado en el art. 176-B del CP, no es, pues, el que se vino postulando tiempo atrás para penalizar el acoso laboral, en el cual la conducta típica se realizaba cuando el agente se aprovecha de su superioridad jerárquica con su subordinada, para insinuarle la realización de actos de contenido sexual. Sin duda el acoso sexual es mucho más amplio que el acoso laboral, tal como se desprende de

la redacción normativa del articulado en comento. Una descripción típica que requiere de ciertos elementos objetivos de especificidad, que la revista de una mínima dosis de sustancialidad.

Las acciones discriminatorias se basan en prejuicios negativos, lo que hace que los miembros del grupo no solo sean diferentes, sino también considerados inferiores. La razón de la diferencia es algo irracional y odioso. (Bilbau y Martínez, 2003, p. 111). Sin embargo, es importante aclarar que no todo trato desigual o discriminatorio conduce a una violación del derecho a la incertidumbre, ya que las conductas calificadas como discriminatorias deben cumplir tres características simultáneas: diferencia o desigualdad, (ii) intención prohibida por la ley o Con base en la razón y (iii) cuyo objeto o efecto sea socavar o menoscabar el reconocimiento, ejercicio y reconocimiento de derechos.

Así mismo, en la actual Corte Suprema, se ha podido evidenciar que define al “hostigamiento” frente a los asuntos de feminicidio, AP N.º 1-2016/CJ-116 de la siguiente manera: El hostigamiento debe entenderse como un acto de agresión; Bromear o burlarse constantemente de esta mujer. Al respecto, es importante considerar que estas burlas están relacionadas con el odio de los hombres hacia las mujeres; En una búsqueda constante por bajar la autoestima o el respeto como persona. El agresor perturba la estabilidad psíquica de la víctima mediante actos sutiles o patológicos, sin actos directos de violencia. (Corte Suprema de Justicia, 2016).

Esto puede configurarse por el comportamiento del acosador, quien siempre hace preguntas extrañas o molestas o se burla de él cada vez que ve a la víctima, provocando siempre irritación o miedo en el sujeto pasivo. En este caso, se puede entender que el agresor ya tiene cierta cercanía con la víctima, probablemente la conoce (son vecinos, compañeros de trabajo, ex amantes, etc.), lo que le permite acercarse y seguir el camino de la víctima acechando mediante algún comportamiento significativo a su favor, con el cual intentará lograr el sexo. Es evidente que la amplitud de la presente conducta y su

carácter subjetivo nos obligan a subrayar que todo acto de burla o fastidio (parte del día) no se ajusta a este método, porque tiene el peso y la consistencia de un hecho concreto relacionado con el crimen.

Cabe precisar que antes de esta modificación la violencia familiar solo se aplicaba cuando mediaba un vínculo conyugal. Esta ley también modifica el art. 4, señalando que prohíbe que cualquier efectivo policial pueda iniciar o promover algún tipo de acuerdo conciliatorio. Asimismo, por primera vez se establece la necesidad de contar con un registro para los casos de violencia familiar, además, se incorporan algunas modificaciones en el Código Penal en lo referido a la modalidad agravada de las lesiones graves, específicamente el menor como víctima de este tipo de lesiones (art. 121-A).

El modelo de subordinación constituye el principal modelo que ha surgido en la lucha por evitar la violencia hacia la mujer. Esta se caracteriza por hacer visible la desigualdad entre el varón y la mujer, de tal forma que exterioriza la supuesta superioridad del varón sobre la mujer. Mediante este modelo se forman los estereotipos clásicos en la que los espacios sociales se asignan por el hecho de ser varón o mujer. Este tipo de pensamiento se impregna en las normas y se produce un conflicto entre los sexos, trayendo como consecuencia normas que favorecen espacios públicos y dejan de lado los espacios privados (Aparisi, 2012, p. 364).

Por ejemplo, existirán normas más proteccionistas para los trabajos que se realizan fuera del hogar que para aquellos que se realizan en el interior de las casas. Un caso de esto son aquellas normas que regulan lo concerniente al trabajo que realizan las mujeres empleadas del hogar en el Perú, ya que tienen menos beneficios que aquellos que trabajan en otros sectores. Asimismo, los trabajos y actividades serán realizados de acuerdo al sexo y no de acuerdo a las capacidades y destrezas.

Resulta probable que la decisión de un tribunal compuesto por hombres que conozcan un caso de violencia sexual o violencia de género devenido del delito

de acoso sexual sea distinta a la posición de un tribunal compuesto por mujeres, por sus convicciones morales, comportamientos o sentimientos emocionales que puedan influir en su decisión. Frente a este enfoque cabe recordar que Marina y López señalan que: “Por miedo, rebelión, indiferencia o dolor, la gente hace muchas cosas de acuerdo con lo que se les dice, obedeciendo o rompiendo las reglas tribales”

La Enciclopedia Británica define esta conducta como: “El acoso o daño causado intencionalmente que suele repetirse y se dirige contra un colectivo vulnerable. El bullying abarca una amplia gama de comportamientos agresivos y maliciosos, incluida la violencia física, la burla, las amenazas, el ostracismo y la difusión de rumores ya sea verbalmente o por otros medios de comunicación, como internet. El investigador y psicólogo noruego Dan Olweus ha propuesto una de las definiciones más renombradas: Una persona es intimidada cuando él o ella se expone en reiteradas ocasiones a las acciones negativas por parte de una o más personas, teniendo dificultad para defenderse a sí mismo/a”. Como era de esperar, el bullying siempre va acompañado del acoso escolar por parte de los menores en la escuela y es cierto que esta es la zona más vulnerable para ellos, pero, estrictamente hablando, la educación es uno de los muchos círculos donde uno puede ser víctima de este acoso.

Pensemos, por citar diversos ejemplos, en el inquilino que a diario hace la vida imposible al resto de sus vecinos (que no sería blockbusting, como veremos en el apartado 4); El temor de que los presos o soldados puedan sufrir por otros presos o soldados en prisión o en el ejército, respectivamente; Muchos hogares enfrentaron situaciones en las que la familia fue amenazada por pequeños terroristas, niños que padecían el llamado síndrome del imperio.; o incluso el acoso laboral, porque el mobbing, que analizaremos a continuación, no deja de ser un tipo de bullying que se produce en un contexto concreto: el trabajo.

3.3.2. Construcción del aporte practico

Proyecto de Ley N°

**PROPUESTA LEGISLATIVA QUE MODIFICA
EL ART.151 – A DEL CÓDIGO PENAL PARA
INCORPORAR TRATAMIENTOS
LEGISLATIVOS EN LOS CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA VÍA
LABORAL.**

El estudiante de la carrera de Derecho de la Universidad Señor de Sipán Torres Maldonado, Elizabeth, ejerciendo el Derecho de iniciativa Legislativa que confiere el Artículo N. ° 107 de la Constitución Política del Perú, y conforme a lo establecido en el Artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente propuesta legislativa

FORMULA LEGAL

**LEY QUE MODIFICA EL ART. 151 – A DEL CÓDIGO PENAL PARA
INCORPORAR TRATAMIENTOS LEGISLATIVOS EN LOS CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA VIA LABORAL**

Artículo 1.- Objeto

Modificar el art. 151 – A del código penal para incorporar tratamientos legislativos en los casos de hostigamiento sexual en la vía laboral, en los términos siguientes:

Modificación

Artículo 151-A.- Acoso

El que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que

pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y con sesenta a ciento ochenta días-multa.

La misma pena se aplica al que, por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que altere el normal desarrollo de su vida cotidiana, aun cuando la conducta no hubiera sido reiterada, continua o habitual.

Igual pena se aplica a quien realiza las mismas conductas valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación.

La pena privativa de la libertad será no menor de cuatro ni mayor de siete años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y de doscientos ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa, si concurre alguna de las circunstancias agravantes:

1. La víctima es menor de edad, es persona adulta mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.
2. La víctima y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental consanguíneo o por afinidad.
3. La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.
4. La víctima se encuentre en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.
5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.

6. La víctima se encuentre en situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral

DISPOCISIONES COMPLEMENTARIAS

Primera: Adecuación de normas La presente ley se adecuará a la normativa nacional, en un plazo no mayor de 60 días calendarios.

Segundo: Vigencia La presente ley entrara en vigencia al día siguiente de su publicación. Comuníquese al Señor presidente de la Republica para su promulgación.

CONCLUSIONES DE LA PROPUESTA

La técnica legislativa determina a través del art. 151 – A código penal se a llegado a incorporar tratamientos legislativos en los casos de hostigamiento sexual en la vía laboral, además de establecer que frente a estos actos lo que se requiere es conocer el derecho de todos los trabajadores y que se respeten su intimidad y dignidad.

ANALISIS COSTO BENEFICIO

Esta propuesta no genera un costo para el estado, sino que contribuye al análisis de los procedimientos y leyes laborales que posibilitan la prevención, imposición y sanción del acoso sexual en el lugar de trabajo, a fin de difundir esta información, tomando en cuenta a los trabajadores y empleadores del sector público y privado. Esta persecución sexual tiene efectos directos muy peligrosos en las personas perseguidas ya que afecta su moral y autoestima, provoca pérdida de ingresos en el trabajo y disminuye la producción.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

- 1) Frente al hostigamiento sexual se logró realizar un correcto análisis sobre las incidencias ante los casos de juzgado laborales del distrito judicial de Chiclayo, y se llegó a concluir que la legislación peruana hoy en día no presente una adecuada regulación frente a los actos de hostigamiento sexual, frente al ámbito laboral privado, cabe resaltar que estos actos pueden ser combatidos frente a los distintos actos o casos de hostigamiento que se viene dando en los centros laborales.
- 2) Al identificar los elementos y conductas que generan el hostigamiento sexual, se puede determinar que los elementos que presenta es la violencia, el acoso laboral y la coacción de la víctima, así mismo se establece que la conducta actúa en función a un adecuado proceso o por la falta de fiscalización, debido a que la zona de trabajo no cumple con su labor de proteger los derechos del trabajo es por ello que se puede visualizar que aun continua la vulneración del derecho laboral, siendo por tanto urgente un tratamiento legislativo.
- 3) Se logró determinar la gran cantidad de carga procesal que genera el hostigamiento sexual en el juzgado laboral del distrito judicial de Chiclayo llega a un total de 65% los cual equivale a los casos de acoso laboral de acuerdo a lo que manifiesta el Poder Judicial, es por ello que se sugiere ante la necesidad del incremento de estos actos de hostigamiento de que esta conducta conlleve una mejor penal frente a las distintas prácticas que vienen realizando las entidades privadas que perjudican a la víctima.

- 4) Mediante la modificatoria del artículo 151 – A del código penal para incorporar correctamente tratamientos legislativos ante los casos que involucren el hostigamiento sexual en la vía laboral, se logró obtener un resultado favorable ya que estos tratamientos legislativos generaran una seguridad jurídica a los trabajadores que se encuentran sometidos al hostigamiento sexual.

4.2. RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda que se contemple el derecho de la víctima del hostigamiento sexual en el régimen laboral privado, como ocurre en los demás ámbitos en los que se aplica la ley.
- 2) Mediante las soluciones de algunas omisiones como la precisión de que el hostigamiento sexual constituye una falta grave y ese genere un despido automático, sin dejar de lado una reparación civil.
- 3) Mejoramiento de la regulación de todo lo concerniente a las obligaciones formales del empleador en materia del hostigamiento sexual.
- 4) Sancionar al empleador en cuan a su inobservancia ante los hechos de un hostigamiento sexual.

REFERENCIAS

- Aparisi, Á. (2012). Modelos de relación sexo-género: de la 'ideología de género' al modelo de la complementariedad varón-mujer", en Revista Díkaion, año 26, vol. 21, n.º 2, Sabana Centro
- Aparisi, Á. y Ballesteros J. (2002). Por un feminismo de la complementariedad. Nuevas perspectivas para la familia y el trabajo, Pamplona: Eunsa.
- Arocena, G. y Cesano. J. (2013). El delito de feminicidio, B de F, Buenos Aires–Montevideo.
- Avilés, J. (2012). Investigaciones internacionales sobre bullying. Maltrato escolar entre iguales. Estudio comparativo de prevalencia, Valladolid.
- Bendezú, R. (2016). Delito de feminicidio. Análisis de la violencia contra la mujer desde una perspectiva jurídico-penal, Santiago de Chile: Ediciones Jurídicas Olejnik
- Bilbau, J. y Martínez F. (2003). El principio constitucional de igualdad en la jurisprudencia española, en El principio constitucional de igualdad. Lecturas de introducción. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México D. F.
- Ceballos, M. (2003). Que no te pisen la sombra: violencia sexual y de género, Xochiquetzal Centro de Estudios Sociales A.C., México D. F.
- Colina, M.; Guerra Y.; y Torres M. (2016). Acoso laboral hacia las mujeres que laboran en una institución pública gubernamental, Universidad de Carabobo, recuperado de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3414/coguto.pdf?sequence=3>
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe (2007.), ¡Ni una más! El derecho a vivir una vida libre de violencia en América Latina y el Caribe, Santiago de Chile

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2010). Caso Fernández Ortega y otros vs. México, San José

Corte Suprema de Justicia (2017), Acuerdo Plenario N.º 1-2016, Lima

De la Cuesta, José (2014). Acoso y derecho penal, en Revista Penal México, n.º 6, México

Elósegui, M. (2011). Diez temas sobre género. Hombre y mujer ante los derechos productivos y reproductivos, 2.a ed., Madrid: Ediciones Internacionales Universitarias

Enciso, M. y Pérez, E. (2018). El acoso laboral y la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado metro de los Olivos – LIMA – 2017”, Universidad Señor de Sipán, recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6012/Enciso%20Chirinos%20%26%20Perez%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fadda, S. (2013). Acoso psicológico en el contexto universitario italiano, tesis para optar el grado académico de doctor en Psicología, Granada: Universidad de Granada

Gómez D. y Salvatori, R. (2006). Proyecto de ley 116206, Estableciendo la configuración de acoso o persecución con fines sexuales, Buenos Aires.

Gómez, S. (2016). El acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Universidad Panamericana, recuperado de: <http://biblio.upmx.mx/tesis/156027.pdf>

González, E. (1996). Acoso sexual, Buenos Aires: Depalma

Hernández, R. (2018). *Metodología de la Investigación*, Lima: Ediciones Nuevo Mundo.

Inca, M. y Salas, C. (2019). Variaciones de los Índices de Ansiedad y el Acoso Laboral en Trabajadores de Instituciones de Gestión Pública, Universidad Ricardo Palma, recuperado de:

<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1927/TESIS%20FINAL%20ANSIEDAD-ACOSO%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Instituto Estatal de las Mujeres de Nuevo León (2005). Eliminando la violencia de género: un llamado a la acción global para que todos los hombres participen. Los costos de la violencia masculina, Gobierno del Estado de Nuevo León

Laiza, J. (2018). Fundamentos jurídicos para regular la ley contra el mobbing laboral a efectos de garantizar el respeto de los derechos laborales, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, recuperado de: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/657/Tesis%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, J. (2017). Acoso laboral: perspectiva penal y compliance en la prevención de riesgos laborales, Universidad Católica de Murcia, recuperado de: <http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/2584/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, L. (2019). Don Juan en los tiempos del acoso”, en El Comercio, Lima

Marcelo, A. (2013). Delitos sexuales, Buenos Aires: Astrea.

Marina, J. y López M. (2000). Diccionario de los sentimientos, 4.a ed., Barcelona: Anagrama Editorial

Martínez, J. (1995). Acoso sexual en las relaciones laborales, Buenos Aires Editorial Astrea y Depalma

Meseguer, M. (2017). El acoso psicológico en el trabajo (mobbing) y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola, Universidad de Murcia, recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/11034/MeseguerdePedro1de2.pdf>

- Mora, J. (2010). Agresividad injustificada, bullying y violencia escolar, Alianza Editorial, Madrid
- Morales, J. (2016). Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico, Universidad de Leon, recuperado de: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/6014/Tesis%20de%20Julissa%20Morales.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Nuñez, K. (2019). El Hostigamiento Laboral-Mobbing, en relación con los Derechos a la Dignidad, Integridad Física y Psicológica, de los Trabajadores del Sector Público de la UNSA-Sección Conserjería y Limpieza, Arequipa-2018, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, recuperado de: <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9819/UPnumekf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Género, salud y seguridad. Hoja informativa.
- Palacios, P. (2005). El tratamiento de la violencia de género en las organizaciones internacionales de derechos humanos y la perspectiva de género, Santiago de Chile: Centro de Derechos Humanos de la Universidad de Chile
- Palacios, P. (2005). Las convenciones internacionales de derechos humanos y la perspectiva de género, Santiago de Chile: Universidad de Chile
- Pardo, V. (2016). El acoso laboral en el ámbito del trabajo. aspectos constitucionales el “mobbing” en el derecho argentino y la constitución nacional, Universidad Siglo 21, recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13708/PARDO,%20Valentin.pdf?sequence=1>
- Pedraza, A. (2016). El acoso laboral (Mobbing), un estudio comparado: Casos Chile y Colombia, Universidad Católica de Colombia, recuperado de:

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15060/1/EI%20acoso%20laboral.pdf>

- Peña, A. (2008). Derecho penal. Parte general, 2.a ed., Lima: Rodhas
- Pérez, M. (2004). Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México, México, Porrúa.
- Pérez, M. (2011). La prueba en el proceso penal. Guía práctica 2, 1.a ed., Lima: Gaceta Jurídica
- Quintana, J. (2019). Hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral de Sullana, Universidad Nacional de Piura, recuperado de: <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1910/DER-QUI-IBA-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ronald, E. (2010). Orígenes y primeros estudios del bullying escolar, en Ortega, R. (Coord.) Agresividad injustificada, bullying y violencia escolar, Alianza Editorial, Madrid, 2010.
- Sala de Casación Penal (2018), SP 107-2018 (Radicado N.º 49799), Bogotá
- Serva, C. (1994). Acoso en las relaciones laborales, en Revista de Relaciones Laborales en América Latina-Cono Sur, n.º 3, Montevideo
- Tórtola, P. (2015). Perfil de la víctima del acoso laboral o mobbing y su relación en la productividad laboral, Universidad de San Carlos de Guatemala, recuperado de: <http://www.repositorio.usac.edu.gt/3827/1/T%2013%282913%29.pdf>
- Tribunal Constitucional, Exp. N.º 06204-2006-PHC/TC, Lima
- Tribunal Constitucional. (2004). Exp. N.º 02333-2004-HC/TC, Lima
- Trigozo, G. (2018). Nivel de acoso laboral en trabajadores de las áreas de almacén, acondicionado y producción de un laboratorio farmacéutico de Lima-Perú, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2359/TRA>

B.SUF.PROF.Gunther%20Jhuniar%20Trigozo%20Soto.pdf?sequence=2&isAllowed=y

United Nations Organization. (2005). Violence Against Women en The World's Women.

Vásquez, J. (2015). Propiedades Psicométricas de la Escala de Acoso Laboral (EALM), Universidad Peruana Unión, recuperado de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/581/Jeymy_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO



CUESTIONARIO APLICADO A JUECES PENALES, FISCALES JUDICIALES Y ABOGADO ESPECIALISTAS EN DERECHO PENAL

TRATAMIENTO LEGISLATIVO DE LOS SUPUESTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LA INCIDENCIA DE CASOS EN EL JUZGADO LABORAL DE CHICLAYO, 2019

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que, mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1. ¿Considera usted que se deba determinar los supuestos de hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral de Chiclayo?					
2. ¿Cree usted que se deba analizar el hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral del distrito judicial de Chiclayo?					

3. ¿Considera usted se deba identificar cuáles son los elementos y conductas de Hostigamiento Sexual en el juzgado laboral peruano?					
4. ¿Cree usted que se deba Examinar el tratamiento de los casos de Hostigamiento Sexual en el Derecho Laboral Peruano?					
5. ¿Considera usted se deba determinar el porcentaje de carga procesal por casos de afectaciones al empleo generados por hostigamiento sexual en el juzgado laboral del distrito judicial de Chiclayo?					
6. ¿Cree usted que la norma que regula el hostigamiento sexual, contemplada en art. 176 -B. del código penal, presenta vacíos legales?					
7. ¿Considera usted que se deba modificar la normativa que regula el hostigamiento sexual?					
8. ¿Cree usted que aplicando un mejor tratamiento legislativo al hostigamiento sexual se protejan los derechos laborales de la víctima?					
9. ¿Considera usted se deba analizar qué efectos jurídicos genera el hostigamiento sexual?					
10. ¿Cree usted se deba promover la formalización de denuncia de la persecución sexual en el ámbito laboral?					
11. ¿Considera usted que contribuirá de manera positiva los procedimientos para la formalización de la indagación y sanción de la persecución sexual en el ámbito laboral?					
12. ¿Cree usted se deba analizar las programaciones para la precaución, denuncia y sanción de la persecución en el ámbito laboral?					
13. ¿Considera usted que el Decreto 003- literl c del 728 considera al hostigamiento sexual como un delito de acoso laboral?					

14. ¿Cree usted que el hostigamiento sexual es un hecho que vulnera los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores?					
15. ¿Considera usted se deba analizar las leyes laborales para evitar el hostigamiento sexual?					
16. ¿Considera usted que la Ley N° 27942 presenta vacíos legales con respecto al hostigamiento sexual laboral?					
17. ¿Considera usted que se deba realizar un análisis desde una perspectiva de una legislación comparada?					
18. ¿Cree usted que el hostigamiento sexual puede conllevar a una violencia hacia la mujer?					
19. ¿Considera usted que existe hostigamiento sexual en los juzgados laborales de Chiclayo?					
20. ¿Cree usted que el estado deba implementar medidas drásticas para disminuir el hostigamiento sexual?					

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL ESPECIALISTA		Edwin Cesar Gálvez Vásquez
2.	PROFESIÓN	Abogado
	ESPECIALIDAD	Especialista en derecho Penal y Procesal Penal
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	6
	CARGO	Abogado del Ministerio Público
TRATAMIENTO LEGISLATIVO DE LOS SUPUESTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LA INCIDENCIA DE CASOS EN EL JUZGADO LABORAL DE CHICLAYO, 2019		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Torres Maldonado, Elizabeth
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Derecho
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u> Analizar el hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral del distrito judicial de Chiclayo.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> 1. Identificar cuáles son los elementos y conductas de Hostigamiento Sexual en el juzgado laboral peruano frente a los casos de Hostigamiento Sexual. 2. Determinar el porcentaje de carga procesal por casos de afectaciones al empleo generados por hostigamiento sexual en el juzgado laboral del distrito judicial de Chiclayo. 3. Proponer la modificación del artículo 151 – A del código penal para incorporar tratamientos legislativos en los casos de hostigamiento sexual en la vía laboral.

<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Considera usted que se deba determinar los supuestos de hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral de Chiclayo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
02	<p>¿Cree usted que se deba analizar el hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral del distrito judicial de Chiclayo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
03	<p>¿Considera usted se deba identificar cuáles son los elementos y conductas de Hostigamiento Sexual en el juzgado laboral peruano?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
04	<p>¿ Cree usted que se deba Examinar el tratamiento de los casos de Hostigamiento Sexual en el Derecho Laboral Peruano?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p>

	<p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
05	<p>¿Considera usted se deba determinar el porcentaje de carga procesal por casos de afectaciones al empleo generados por hostigamiento sexual en el juzgado laboral del distrito judicial de Chiclayo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
06	<p>¿Cree usted que la norma que regula el hostigamiento sexual, contemplada en art. 176 -B. del código penal, presenta vacios legales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
07	<p>¿Considera usted que se deba modificar la normativa que regula el hostigamiento sexual?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
08	<p>¿Cree usted que aplicando un mejor tratamiento legislativo al hostigamiento sexual se protejan los derechos laborales de la víctima?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>

	5- Totalmente de acuerdo	
09	<p>¿Considera usted se deba analizar qué efectos jurídicos genera el hostigamiento sexual?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
10	<p>¿Cree usted se deba promover la formalización de denuncia de la persecución sexual en el ámbito laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
11	<p>¿ Considera usted que contribuirá de manera positiva los procedimientos para la formalización de la indagación y sanción de la persecución sexual en el ámbito laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
12	<p>¿Cree usted se deba analizar las programaciones para la precaución, denuncia y sanción de la persecución en el ámbito laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>

	5- Totalmente de acuerdo	
13	<p>¿Considera usted que el Decreto 003- literl c del 728 considera al hostigamiento sexual como un delito de acoso laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
14	<p>¿Cree usted que el hostigamiento sexual es un hecho que vulnera los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
15	<p>¿Considera usted se deba analizar las leyes laborales para evitar el hostigamiento sexual?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
16	<p>¿Considera usted que la Ley N° 27942 presenta vacíos legales con respecto al hostigamiento sexual laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>

17	<p>¿Considera usted que se deba realizar un análisis desde una perspectiva de una legislación comparada?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
18	<p>¿Cree usted que el hostigamiento sexual puede conllevar a una violencia hacia la mujer?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
19	<p>¿Considera usted que existe hostigamiento sexual en los juzgados laborales de Chiclayo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
20	<p>¿ Cree usted que el estado deba implementar medidas drásticas para disminuir el hostigamiento sexual?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X) D ()
7.COMENTARIOS GENERALES	
Puede aplicar su instrumentó	

8. OBSERVACIONES:

Ninguna


Firma del experto


Abog. Eidy Tirado Ramos
CASM N° 301
ABOGADO


Sandra E. Monge Morales
ABOGADA
Reg. ICAL N° 2589

Matriz De Consistencia

Titulo	Hipótesis	Variable	Objetivo General	Objetivo Especifico
<p>TRATAMIENTO LEGISLATIVO DE LOS SUPUESTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LA INCIDENCIA DE CASOS EN EL JUZGADO LABORAL DE CHICLAYO, 2019</p> <p>¿Qué efecto jurídico genera los sucesos de hostigamiento sexual en el juzgado laboral del distrito judicial de Chiclayo?</p>	<p>Si se analiza los actos de hostigamiento sexual en el juzgado laboral del distrito judicial de Chiclayo, entonces se puede llegar a determinar que existe una baja judicial en la vía laboral</p>	<p>VI: Hostigamiento sexual en el ámbito laboral.</p> <p>VD: Incidencia de casos en el distrito judicial de Chiclayo</p>	<p>Analizar el hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral del distrito judicial de Chiclayo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar cuáles son los elementos y conductas de Hostigamiento Sexual en el juzgado laboral peruano frente a los casos de Hostigamiento Sexual. 2. Determinar el porcentaje de carga procesal por casos de afectaciones al empleo generados por hostigamiento sexual en el juzgado laboral del distrito judicial de Chiclayo. 3. Proponer la modificación del artículo 151 – A del código penal para incorporar tratamientos legislativos en los casos de hostigamiento sexual en la vía laboral.

Jurisprudencia

CASACIÓN N.º 2265-2017 UCAYALI*

Sumilla: Existe motivación insuficiente cuando las premisas fácticas y jurídicas que sustentan la decisión adoptada no han sido debidamente verificadas.

Lima, tres de octubre de dos mil dieciocho.

LA SALA CIVIL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:

Vista la causa número dos mil doscientos sesenta y cinco – dos mil diecisiete, de conformidad con el dictamen de la Fiscal Suprema Titular, efectuado el debate y la votación correspondiente, emite la presente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por Linda Loren Vega Torres a fojas ciento sesenta y seis, contra la resolución de vista de fojas ciento veintinueve, de fecha veintisiete de marzo de dos mil diecisiete, emitida por la Sala Especializada en lo Civil y Afines de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, que confirmó la Resolución apelada número 01, de fojas veinte, de fecha tres de noviembre de dos mil dieciséis, que declaró improcedente la demanda de Violencia Familiar, interpuesta por Linda Loren Vega Torres contra Tiberio Juan Aquino Osorio.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

Esta Sala Suprema, mediante resolución de fojas veintidós del presente cuadernillo, de fecha diez de agosto de dos mil diecisiete, ha estimado declarar procedente el recurso de casación por la causal de infracción normativa material de la Ley número 30364 – Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y del Decreto Supremo número 009-2016-MIMP – Reglamento de la Ley número 30364; y de acuerdo a lo previsto por el artículo 392-A del Código Procesal acotado, declararon la procedencia excepcional del recurso por la causal de infracción normativa procesal relacionada con la inobservancia de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. La recurrente ha denunciado: La infracción normativa material de la Ley número 30364 – Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y del Decreto Supremo número 009-2016-MIMP – Reglamento de la Ley número 30364: Señalando que los órganos de mérito han dado una definición diferente a los conceptos básicos que la Ley número 30364 y su Reglamento expresan, y no se ha realizado una interpretación sistemática de los mismos, vulnerando los principios de intervención inmediata y oportuna y la debida diligencia, recogidos en las normas citadas; así como el derecho del acceso a la justicia y a la tutela jurisdiccional efectiva. Agrega, además,

que no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han obviado o alterado actos de procedimiento y los órganos jurisdiccionales no han motivado sus decisiones en forma coherente, en clara transgresión de la normatividad vigente y de los estadios superlativos del procedimiento. Finalmente, manifiesta que los Magistrados hacen una distinción errada sobre el contenido y la finalidad de la Ley número 30364 y su reglamento, al precisar que los hechos denunciados no constituyen violencia sexual y, por lo tanto, se encuentran solo dentro del marco de la Ley número 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, dejando sin protección a la agraviada.

CONSIDERANDO

PRIMERO. Previamente a la absolución del recurso de casación sub examine es necesario hacer un breve recuento de lo acontecido en el proceso. En tal sentido, se advierte que por escrito de fojas catorce a diecinueve, Linda Loren Vega Torres interpone demanda de Violencia Familiar contra Tiberio Juan Aquino Osorio, por actos de violencia psicológica y sexual. Como fundamento de su demanda sostiene: a) Que en su condición de asistente judicial de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, desarrollaba sus labores en la Sala Penal Liquidadora, órgano en el que el denunciado se desempeñaba como Juez Superior; siendo que con fecha catorce de marzo de dos mil dieciséis, este le manifestó haber solicitado su cambio ante el Presidente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, dado que su esposa estaba celosa de ella; b) Posteriormente, con fecha diecisiete de marzo, esta tomó conocimiento de que el denunciado nuevamente había solicitado su rotación; por lo tanto, lo buscó en su oficina para preguntarle las razones de tal solicitud; circunstancias en las cuales este se levantó de su escritorio, se le acercó, la cogió de la mano y le dijo “esto se puede arreglar si tú quisieras”, jalándola hacia él con la intención de besarla y cogerle las nalgas; lo que no se materializó pues se liberó y salió de la oficina, comentando dicha situación con otras compañeras de trabajo; c) Asimismo, refiere que con fecha veintinueve de abril de dos mil dieciséis, esta se acercó a la oficina del denunciado para comunicarle que había conseguido su rotación, quien le respondió “ves, esto te pasa por no haber aceptado mi proposición anterior, tú sabes que yo tengo el poder”.

SEGUNDO. Mediante la Resolución número 01, de fojas veinte, de fecha tres de noviembre de dos mil dieciséis, el A quo declaró improcedente la demanda. Como fundamento de su decisión sostiene que en la denuncia no se advierte con claridad una conducta física y verbal reiterada del denunciado, que configuren plenamente los elementos y manifestaciones del hostigamiento sexual para ser sancionado.

TERCERO. Apelada la mencionada resolución, la Sala Superior, mediante la Resolución número 05, de fojas ciento veintinueve, de fecha veintisiete de marzo de dos mil diecisiete, resuelve confirmar la recurrida. Como sustento de su decisión señala que: i) Los cargos imputados al emplazado, además de haber sido denunciados siete meses después de sucedidos los hechos, no han sido corroborados con medios probatorios idóneos y suficientes; ii) En la demanda, no se ha señalado que el denunciado haya hecho uso de la fuerza o intimidación,

amenaza o coacción contra la denunciante; por lo tanto, la conducta que se le atribuye no encuadraría dentro del tipo de violencia sexual; más aún, si se tiene en cuenta que estos hechos ya han sido denunciados ante la oficina de ODECMA al considerarlos como hostigamiento sexual; iii) Los supuestos de hostigamiento sexual producidos en las relaciones de autoridad o dependencia, previstos y sancionados por la Ley número 27942, no es materia de conflicto ni corresponde deliberar en un proceso especial sobre violencia contra la mujer, pues tienen una regulación diferencial en cuanto a su procedimiento de sanción, siendo este el procedimiento administrativo.

CUARTO. Estando a los fundamentos del recurso que nos ocupa, es necesario destacar que el Debido Proceso es un derecho complejo que está conformado por un conjunto de derechos esenciales, los cuales impiden que la libertad y los derechos de los individuos sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho —incluyendo el Estado— que pretenda hacer uso abusivo de estos. En ese sentido, es menester recalcar que el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú consagra como principio rector de la función jurisdiccional, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

QUINTO. En ese sentido, en relación al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva; exige que, cuando una persona requiere la protección de su derecho o de sus intereses legítimos, aquello sea atendido por los órganos jurisdiccionales mediante un proceso adecuado, donde se respeten las garantías mínimas de los litigantes. Tal derecho se trata; por lo tanto, de un derecho continente; esto es, que abarca una serie de otros derechos expresamente señalados o implícitamente deducidos de aquel. El Tribunal Constitucional ha establecido al respecto, que el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva es un derecho fundamental consagrado en el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Perú y comprende a su vez, varios derechos, dentro de los cuales cabe destacar el derecho de acceso a la justicia¹.

SEXTO. En relación al derecho de acceso a la jurisdicción, como uno de los componentes del derecho a la tutela jurisdiccional y al debido proceso, debe destacarse que este implica la garantía de que los ciudadanos puedan acceder a los órganos jurisdiccionales para que se resuelva una situación jurídica, conflicto de derechos o presentación de reclamos en un proceso judicial. No obstante, ello no quiere decir que los jueces se vean obligados a estimar las demandas que les sean presentadas, sino que se dé respuesta a las mismas, ya sea estimando o desestimando la pretensión planteada, de manera razonada y ponderada (confróntese la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente número 0763-2005-PA/TC).

SÉTIMO. En el presente caso, cabe precisar que la causa petendi del proceso consiste en determinar la existencia de violencia en la modalidad de maltrato psicológico y sexual en agravio de Linda Loren Vega Torres. En ese sentido, resulta necesario que los hechos denunciados sean evaluados a la luz de la normatividad que en ese ámbito se ha expedido; así, es de verse que según el artículo 5 de la

Ley número 30364, la violencia contra las mujeres es: “[...] cualquier acción o conducta que les causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales, tanto en el ámbito público como en el privado [...]”. Asimismo, es importante destacar que la Constitución Política del Perú, en su artículo 2 literal h) rechaza todo tipo de violencia hacia la persona, señalando que: “Nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica o física, ni sometido a tortura o a tratos inhumanos humillantes [...]”; por lo tanto, cualquier acto que cause daño a la mujer y vulnere sus derechos fundamentales debe ser sancionado.

OCTAVO. No obstante, este Supremo Colegiado advierte que pese a que los hechos denunciados están referidos a supuestos de violencia psicológica y sexual, las instancias de mérito han desestimado de plano la demanda sin tener en consideración que el acto procesal de calificación de la misma, implica una primera calificación por parte del Órgano Jurisdiccional, que evalúa los presupuestos procesales y las condiciones de la acción de la demanda; además, debieron advertir que la Ley número 30364, tiene por objeto prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales; y que en todo caso, corresponde que en el interior del proceso se actúen los medios probatorios que se consideren idóneos para acreditar o no los hechos denunciados.

NOVENO. En consecuencia, las resoluciones de mérito vulneran el contenido esencial de la garantía constitucional de tutela jurisdiccional efectiva y la debida motivación, contempladas en los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú; pues, dichas resoluciones no han expresado una motivación suficiente para declarar improcedente la demanda, ya que las premisas fácticas y jurídicas que sustentan la decisión adoptada no han sido debidamente verificadas; por lo tanto, se debe declarar la nulidad de ambas resoluciones de mérito, de conformidad con lo establecido por el artículo 396 inciso 3 del Código Procesal Civil, debiendo renovarse los actos procesales viciados; es decir, el A quo debe calificar debidamente la demanda, de conformidad con las consideraciones previamente vertidas.

Por los fundamentos expuestos, y en aplicación del artículo 396 inciso 3 del Código Procesal Civil, declararon: FUNDADO el recurso de casación interpuesto por Linda Loren Vega Torres a fojas ciento sesenta y seis; por consiguiente, CASARON la resolución de vista de fojas ciento veintinueve, de fecha veintisiete de marzo de dos mil diecisiete, emitida por la Sala Especializada en lo Civil y Afines de la Corte Superior de Justicia de Ucayali; en consecuencia, NULA la misma, e INSUBSISTENTE la Resolución apelada número 01, de fojas veinte, de fecha tres de noviembre de dos mil dieciséis, que declaró improcedente la demanda de Violencia Familiar; ORDENARON que el A quo emita nueva resolución, con arreglo a ley y a lo establecido en los considerandos precedentes; DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Linda Loren Vega Torres contra Tiberio Juan Aquino Osorio, sobre Violencia Familiar; y los devolvieron. Ponente Señor Ordóñez Alcántara, Juez Supremo.

SS. ROMERO DÍAZ, CABELLO MATAMALA, ORDÓÑEZ ALCÁNTARA, DE LA BARRA BARRERA, CÉSPEDES CABALA.

1 Confróntense las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional en los Expedientes números 03063-2009-PA/TC y 0763-2005-PA/TC.

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, junio del 2020

Quien suscribe:

Gálvez Vásquez Edwin Cesar

Abogado del Ministerio Público

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: **TRATAMIENTO LEGISLATIVO DE LOS SUPUESTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LA INCIDENCIA DE CASOS EN EL JUZGADO LABORAL DE CHICLAYO, 2019.**

Por el presente, el que suscribe Gálvez Vásquez Edwin Cesar, Abogado del Ministerio Público, AUTORIZO a la alumna: Torres Maldonado, Elizabeth, estudiante de la Escuela Profesional de DERECHO y autor del trabajo de investigación denominado: **TRATAMIENTO LEGISLATIVO DE LOS SUPUESTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LA INCIDENCIA DE CASOS EN EL JUZGADO LABORAL DE CHICLAYO, 2019.**, al uso de dicha información para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de pre – grado enunciada líneas arriba. De quien solicita.

Se garantiza la absoluta confidencialidad de la información solicitada.



Firma del experto

Atentamente.