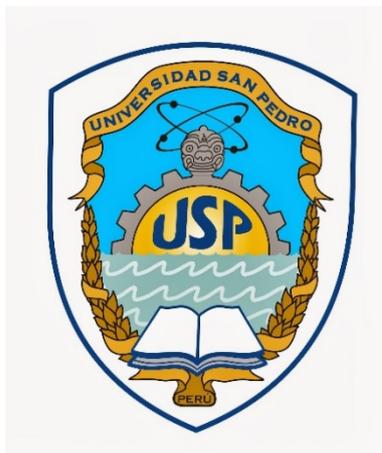


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



Incorporación del acoso sexual en las relaciones laborales
en el Código Penal Peruano.

Tesis para obtener el título profesional de Abogado

Autora:

García Machuca, Ana Cecilia

Asesor:

Mejía Murillo, David Alfonso

Cajamarca-Perú

2019

Palabras clave:

Tema	Acoso sexual en las relaciones laborales
Especialidad	Penal

Key words:

Topic	Sexual harassment in labor relations
Specialty	Penal

Líneas de investigación:

Área	Sub área	Disciplina	Línea de investigación
Ciencias Sociales	Derecho	Derecho	Instituciones fundamentales del derecho penal.

Título

Incorporación del acoso sexual en las relaciones laborales en el
Código Penal Peruano

Title

Incorporation of sexual harassment in labor relations in the
Peruvian Criminal Code

RESUMEN:

El estudio se llevó a cabo en las instituciones públicas de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, Ilustre Colegio de Abogados de Cajamarca, en el año 2018. El objetivo fue determinar la procedencia de la incorporación del “Acoso Sexual en las relaciones laborales” como delito en nuestro Código Penal Peruano, capítulo VII, “Violación a la libertad de trabajo” en el Artículo 168 (art 168 C)”. En referencia a la metodología fue un estudio de carácter cuantitativo con un tipo y diseño relacional, la población fue integrada por magistrados, abogados haciendo un total de 63, se empleó la técnica de la encuesta como instrumento para evaluar la incorporación del acoso sexual en las relaciones laborales en base a dos cuestionarios uno para magistrados y abogados. Los resultados obtenidos luego de evaluar las variables, permitieron que se verificará la hipótesis propuesta, en el sentido que la incorporación del acoso sexual en las relaciones labores en el Código Penal Peruano servirá como única solución para erradicar en forma proporcional la situación problemática frente al incremento de casos, y su vez se brindará una adecuada protección a la víctima. En los resultados finales de las encuestas se observa que la gran mayoría, 13 magistrados 50 abogados muestran su conformidad.

ABSTRACT:

The study was carried out in the public institutions of the Superior Court of Justice of Cajamarca, Illustrious Bar Association of Cajamarca, in 2018. The objective was to determine the origin of the incorporation of "Sexual Harassment in labor relations" as crime in our Peruvian Penal Code, chapter VII, "Violation of freedom of work" in Article 168 (art. 168 C) ". In reference to the methodology was a quantitative study with a relational type and design, the population was composed of magistrates, lawyers making a total of 63, the survey technique was used as an instrument to evaluate the incorporation of sexual harassment in the labor relations based on two questionnaires one for magistrates and lawyers. The results obtained after evaluating the variables allowed the proposed hypothesis to be verified, in the sense that the incorporation of sexual harassment in labor relations in the Peruvian Penal Code will serve as the only solution to eradicate in a proportional way the problematic situation in the face of the increase of cases, and in turn will provide adequate protection to the victim. In the final results of the surveys it is observed that the great majority, 13 magistrates and 50 lawyers, show their agreement.

ÍNDICE

1. Palabras claves – Línea de Investigación	ii
2. Título de la Investigación	iii
3. Resumen	iv
4. Abstract.....	v
Índice	vi
5. INTRODUCCIÓN	8
5.1. Antecedentes y fundamentación científica	8
5.1.1. Antecedentes.....	8
5.1.2. Fundamentación científica.....	11
5.2. Justificación de la investigación	33
5.3. Problema.....	33
5.4. Conceptualización y operacionalización de variables.....	35
5.5. Hipótesis	37
5.6. Objetivos.....	37
5.6.1. Objetivo general	37
5.6.2. Objetivos específicos.....	37
6. METODOLOGÍA.....	38
6.1. Tipo y diseño de la investigación.....	38
6.2. Población y Muestra	38
6.3. Técnicas e instrumentos.....	39
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	40

7. RESULTADOS	41
7.1. Análisis e interpretación	41
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	61
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
9.1. Conclusiones.....	64
9.2. Recomendaciones	65
10. DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO	66
11. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	67
12. ANEXOS	70

5. INTRODUCCIÓN

5.1 Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

Internacional:

Landíniz (2011), quiere dar a entender el concepto del acoso laboral intentando desde una perspectiva objetiva identificar ciertos actos típicos de este fenómeno con la finalidad de identificarlas, sin embargo, existen ciertos aspectos parciales que provocarían la creciente alza de denuncias que terminarían dejando de lado a las víctimas de este fenómeno. Además, evalúa los conflictos que surgen a raíz de la tipificación legal del acoso laboral, tales como las consecuencias que se aplicarán en las relaciones contractuales tanto privados y públicos, la ausencia de una perspectiva de género y su débil efectividad sobre el acoso laboral que se tiene en el país. Es por eso que se toma las indagaciones de las definiciones de los distintos psicólogos en el mundo que han tratado el tema y hace un minucioso trabajo más a detalle sobre su definición jurídica y las implicancias que afectan los derechos humanos fundamentales.

Ocampo (2015), puntualiza la necesidad de observar la normatividad vigente, su aplicación y garantías constitucionales, para así ejemplificar cómo se aplica, el desarrollo y eficacia que debe cumplir. Su análisis se enfocó en la DIGNIDAD HUMANA como un derecho, principio constitucional y fundamental, y es el Estado quien tiene como obligación proteger a todos los trabajadores. Su estudio lo alinea en cuanto a la dignidad humana como algo propio de la persona, siendo un precepto constitucional e inherente, nuestro gobierno tiene de estricto cumplimiento proteger en forma universal a los dependientes en un acuerdo laboral. Este texto explica puntos relacionados con el acoso laboral, y lo explica como un estado de dependencia donde él que labora no cuenta con apoyo y esto hace que genere situaciones que afecten su dignidad e integridad. Se efectuó este texto para dar a conocer el margen de conocimiento y posibles arranques o el día a día de los que laboran frente a este conflicto.

Hoyos (2012) Hace alusión de la corta conexión entre el derecho: Laboral, Civil, Penal, administrativo. Psicología Jurídica y social, tiene presente que estos campos en relación a las Ciencias Sociales, tiene que complementar a nuestra actualidad social para

comprender las incidencias del problema, conocer, explicar, anticipar las soluciones para poner fin a este caos, generando correcciones y claras sanciones para estos actos.

Ávila (2014), indica que el ataque es un trastorno que se efectúa de diferentes formas y está en actual avance en nuestra sociedad, se desarrolla como un tipo de actuar identificado como acoso laboral, en cualquier tipo de oficio contractual, estos actos contrarios al orden público, va creciendo a largo del tiempo incluso se ha esparcido en otros países de Latinoamérica. Para tener bajo resguardo de estos actos agresivos se alerta a otras formaciones políticas que incluyan medios de seguridad y así evitar la progresión de la misma, se debería afianzar programas de sensibilidad y reforzar la temática en los trabajadores y jefes, quienes asumen por cuestión de legalidad de conservar la salud física y mental de sus trabajadores que estén bajo su mando, y dentro de sus horarios. El indagador habla que la identificación de la figura del acoso laboral en el código de trabajo, guarda que los derechos del que labora se tengan en un marco legal, que generará que se resondre con medidas acorde a cada acto ilícito, que de no encontrarse en determinado libro legal, generan secuelas a grupos de laboradores sensibles de bajo carácter que llegan ser las víctimas.

Chavarría (2009), indica que las relaciones de distintos oficios se manifiestan en el derecho privado, se puede decir entonces que solamente existiría una relación vertical, lo que daría como resultado de que existe la figura del “Mobbig” o como es descrito acoso moral en los distintos oficios, siendo esto una realidad critica.

Gonzales (2015), interpreta que este modo de acto tiene en su interior un modelo de violencia y acoso en la relación de cualquier oficio, que en otros lugares se castigan y culminan haciendo efectiva su encuadramiento en un tipo penal, con la finalidad de llevar en paz las relaciones que existen en los distintos oficios, indican la presencia del problema, su elemento dañoso, y la urgencia de generar que se encuentre de una vez por todas en una estructura de normas.

Nacional:

Estraver (2014), presume que el acoso sexual, altera derechos propios de la persona, como son el derecho la libertad sexual, la dignidad, la intimidad, la exclusión por referentes a sexo, la salud propia y la seguridad. Explica que en cuanto a este sin sabor que estamos

viviendo por este preocupar conflictivos y lo generado a lo largo de la evolución es que termina haciendo la propuesta de acoplar al libro penal este tipo de actuar contrario a la Ley que, que deteriora derechos propios de la persona.

Paz (2014), enfatiza el modelo acoso moral y el despliegue de su aplicación de una implementada relación de oficios, en cuanto a este apartado va a permitir evidenciar el modelo de acoso moral, acaparándolo de manera exorbitante e intentando de contrarrestar la urgencia de una asertiva identificación de este modelo. Ahora hay que permitir mostrar también en cuanto a medidas la Ley de Competitividad Y Productividad Laboral, en sus arts. 29° y 30° muestra este modelo antes acotado, mas es del todo uniforme para manejar el basto tema que genera el acoso en cualquier oficio, dejando ubicado que es un tema de tratamiento jurídico.

Vera (2017), cuestiona que el que labora debería tener un pertinente respaldo ante esta situación de acoso moral, y cuente con una protección buena que da nuestra Carta Magna y una triple fase como son: Dignidad propia de la persona, D° al honor, a la igualdad y no exclusión. Entonces podemos aseverar que este conflicto social que estamos viviendo en nuestra realidad conlleva a perpetuación de atropellos de la legítima Protección de Bienestar y la permanencia laboral con los con laboran que son sus derechos propios de la misma. Es entonces este texto indagatorio, pone al descubierto de modo objetivo e inteligente que es más que obvio que hay un atropello de derechos propios de la persona que laboran encuadrados en este modelo de acoso moral, y nuestros representantes generen prontas y buenos acuerdos en la estructuración o en la lucha de soluciones ante esta realidad conflictiva.

Soto (2018), hace alusión a resultados en cuanto situaciones de acoso sexual, en personas que laboran en un almacén farmacéutico de la ciudad de Lima, en donde se efectuó a 106 trabajadores de ambos sexos, estos respondieron al cuestionario, los resultados finales se analizó que presentan un nivel de acoso en el oficio y que fueron determinados de la siguiente forma: nivel bajo con un 62%, nivel promedio bajo con 2% , nivel promedio con 1%, el nivel promedio alto con un 7% y por último el nivel alto con un 28%. En el índice medio se generó una creciente alta de 79%. En virtud esto detalla que existe una alta probabilidad de presentar acoso en el oficio. Entonces hablando de las otras escalas de mayor predominancia del nivel bajo es 56%, la sub escala de aturdimiento del progreso

evidenció mayor predominancia del nivel bajo 55%, la sub escala de incomunicación evidenció mayor predominancia de nivel bajo de 64%, la sub escala de miedo interior evidenció mayor predominancia del nivel bajo 66%, la sub escala miedo exterior evidencio mayor predominancia de nivel bajo de 65%, y para culminar la sub escala de desprestigio personal evidenció mayor predominancia de nivel alto 49%

5.1.2. Fundamentación científica

La finalidad de que se considere el acoso sexual en las relaciones laborales en nuestro código penal peruano, es brindar protección adecuada a la víctima y a la vez esto sirva para erradicar casi en mayoría los casos de acoso sexual en los distintos oficios, ya que con este análisis se va evidenciar la necesidad de cubrir la ausencia de normatividad penal para dar solución a la problemática, aportando esta solución como última medida.

El acoso sexual en las relaciones laborales

Según la doctrina:

Leymann (1984), conocido psicólogo e investigador, conmemorado como el número uno en cuanto temas de esta naturaleza, este tratadista recoge el termino de otras ciencias para tomarlo en un contexto netamente jurídico y en forma específica en nuestro derecho, pues nos detalla todos los aspectos en cuanto a los problemas que se pueden evidenciar en diferentes escenarios en cuanto a los distintos oficios que existen hasta la actualidad, que generan y dan pie a que muchas actitudes se vuelvan costumbre y que perduren por tiempo de 6 meses en el oficio.

Entonces a lo antes mencionado, se puede decir que es un conflicto en que un humano o un conjunto de humanos efectúa un tipo de violencia psicológica agraven de forma que esta acción se convierte en costumbre y constante ya que puede dar el caso que se presente hasta dos veces por semana, inclusive por 6 meses sobre otro humano en un determinado oficio, con el único objetivo de acabar las líneas de comunicación de la que sufre este daño, y repercute esto en su imagen personal, buen desvalimiento en sus oficios e inclusive pueden llegar a renunciar a su puesto.

Hiriyogen (2014), manifiesta que esto un acto dañoso, entre ellos podemos mencionar a “ciertas gestualidades, acciones insinuadas, actitudes” que va generar un daño irreparable en el humano, por ser consecutivas en el tiempo, afectando a la persona en cuanto a su dignidad, bienestar físico y psicológico, que agravan tanto su oficio y actividades que desarrolla. Entonces afirmaremos que son todas las acciones en forma consecutiva con el fin de tomar el control y menospreciar al humano, que además genera un menoscabo en su puesto de trabajo que puede hacer que pierda el empleo y generar un clima hostil.

El acoso sexual en las relaciones laborales según nuestro Sistema Peruano:

Cieza (2014), indica que son todas las acciones tanto a nivel físico o verbal en forma repetitiva, siendo estas mismas enteramente de naturaleza sexual o sexista pero que debe ser previamente denegado o no deseado porque este tipo de actuar incumbe a uno o varios humanos que se valen de su cargo autoritario, incluso del nivel o cualquier otra situación de ventaja, en contra de una o grupos de humanos, efectivamente estos en su momento rechazan dichas acciones por trasgreden su dignidad y sus derechos propios de personas que se encuentran enmarcados en nuestro sistema legal, o ya sea que este dé con la ausencia de nivel, cargo, funciones, sueldos u otros, creando siempre un ambiente de miedo y humillaciones y situaciones hostiles.

Tipos de acoso laboral

Según Sotomayor (2019), **existen:**

1. hostigamiento sexual típico o chantaje sexual

se referiré a todas las acciones tanto físicas o verbales, en forma prologada y de índole sexual, denegada o no aceptada que va englobar a una o grupo de humanos que, valiéndose de su cargo, posición, poder, u otra situación que genere ventaja, en agravio de uno o varios humanos, que obviamente no toleran ni menos aceptan estas acciones que dañan y afectan .la dignidad sus derechos innatos al mismo ser humano.

2. El hostigamiento sexual ambiental

Se basa en toda acción física o verbal de manera reiterativa, de contenido sexual que va a incluir a uno o varios humanos contra otros humanos con ausencia de ciertos cargos, grados, puesto, nivel social, poder, sueldos, generando miedo y un ambiente perjudicial.

Sujetos en el acoso sexual:

1. **Sujeto activo u/o hostigador (a):** Es humano que tiene actitudes en contra de otros seres humanos siendo estos de naturaleza sexual y no aceptados por quien la sufre, siendo un comportamiento inadecuado de responsabilidad, siendo que esta va a resultar determinada y sancionada previa queja o demanda de acuerdo al caso en específico, que se encuentran descritos en la ley.
2. **Sujeto pasivo u/o hostigado (a):** Es el humano sin importar el sexo que resulte ser víctima de acoso sexual. Empero, se debe tener en cuenta que las consecuencias del acoso laboral pueden tener trascendencia en la organización de los distintos oficios (es determinante contar con testigos en cuanto a acciones del agresor) y finalmente con la empresa.

Cómo se presenta el acoso sexual

1. **Como chantaje:** podemos decir que, valiéndose de artimañas el ser humano ofrece un beneficio laboral que va a condicionar a una persona, por ejemplo, se puede dar el caso un aumento de sueldo, estabilidad en los distintos oficios, con el fin de que acceda a favores de connotación sexual.
2. **Como ambiente laboral hostil:** son todas las acciones realizadas por el ser humano que se refieren a conductas que causen en la que sufre miedo y humillación, todo ese conjunto de conductas se puntualizan como acoso sexual, y pueden tener la siguiente naturaleza:
 - **Física:** tocamientos, daños físicos, acercamientos no aceptados.
 - **Verbal:** manifestaciones verbales y preguntas sobre lo físico, modo de vida, la opción sexual, acoso por vía celular, ofensas por celular.

- **No verbal:** señas, silbidos, gestos de tono sexual, reparto de material pornográfico.

Presupuestos

(Merino, 2010)

1. El hecho de aceptar o no aceptar netamente basados en el rechazo las conductas hacia la que sufre el daño, se utiliza como amenaza para justificar una decisión que afecte su empleo o condiciones laborales.
2. El ser humano que sufre el acto dañoso y que está en condiciones de denunciar las conductas que ocasionan perjuicios en los lugares donde laboran.

Elementos imprescindibles constitutivos del acoso sexual según el reglamento

- En virtud a lo que se ha marcado en lo norma del art 4° y 5° de la ley, el hostigamiento sexual se configura con los siguientes elementos:
 1. Relación de poder o subordinación, o jerarquía o situación ventajosa.
 2. Acciones de naturaleza sexual: dichas acciones pueden ser tanto en forma verbal, físicos, escrituras, o lo que se parezca a ello.
 3. La no aceptación del acto, tiene ser indeseado por la que sufre dicho daño, y estos mismos generen un cambio en las decisiones, todo esto a cuento al estado laboral, educación, policial, militar, contractual o cualquier otra forma.
 4. El someter o simplemente no aceptar de un ser humano tal acción, se ejecuta en modo explícito o implícito como fundamento para que se logre causar consecuencias sobre el ingreso a un puesto de trabajo o ascenso, quizás un incremento de sueldo y cualquier otra decisión con relación específica al trabajo, y se considera así mismo que las acciones que causen algún ambiente que genere miedo, sea hostil y quizás llegue a ser humillante para dicho ser humano que sufre ese acto. Pero vale tener en cuenta que solo se dará por hecho tal situación, si solo son probadas.

Manifestaciones del acoso sexual

(Espinoza, 2015) lo conforman:

1. Promesas de forma expresa o implícitas hacia la víctima con un trato diferenciado, que resulte beneficioso con respecto a su situación en cualquier oficio a cambio de contraprestaciones sexuales.
2. Amedrentamientos o amenazas por las cuales se exija en forma implícita o explícita un comportamiento no aceptado por la víctima, este daña o atenta su dignidad.
3. La utilización de términos de forma o naturaleza sexual (escrito o verbal), provocaciones o insinuaciones sexuales, acciones obscenas o enseñar imágenes por cualquier medio, que resulten humillantes u ofensivos para la que sufre el daño y que afecten su lado sensible y pueden ser incómodas o temas textuales, proposiciones para salidas con quien no ha aceptado con anterioridad, tales solicitudes, comentarios de notas sexuales y vida sexual de la víctima, mostrar en forma constante pintas, revistas, dibujos, fotos, calendarios u otros elementos de contenido sexual; entre otras cosas de la misma naturaleza. Acercamientos físicos, tocamientos u otras actitudes de índole sexual que dañen al ser humano y generen hostilidades, Tales como: mensajes de tipo sexual, exposiciones de contenido sexual y ofensivo, preguntas, chistes, bromas malcriadas o piropos mal intencionados de forma sexual, llamadas telefónicas, y también en cierta manera, tocar las manos, rociar los brazos o piernas, abrazar, recostarse, palmear, besar, pellizcar, arrinconar y obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de naturaleza similar.

Es por ello que se presenta algunos ejemplos de acoso, considerado por la OIT. Sobre, Declaración en cuanto a Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Acoso sexual en las relaciones laborales. Realizado por la Defensoría del Pueblo.

- Acercamiento físico no aceptado e inútil.
- Perturbar de manera verbal y observaciones molestas.
- Gestualidades referentes a la sexualidad y miradas profundas.
- pedir o insinuar por favores sexuales.

- Observar, bromas, groserías, de carácter sexual.
- Comentarios, gestualidad, bromas o miradas sexuales.
- Empujar, tocar, pellizcar.
- Molestar a la víctima con alguien de modo sexual.
- Difundir habladurías sexuales acerca de víctima.
- Jalonear la ropa en forma sexual.
- Enseñar, dejar al propósito fotos u imágenes, mensajes y notas sexuales.
- Textos, mensajes sean estos pintas o grafitis, a cerca de la víctima en paredes, servicios higiénicos, vestidores.
- Obligar para besar a alguien o quizás un poco más que besar.
- Dirigirte sugestivamente a una persona como llamarlo lesbiana o gay.
- Observar a alguien cuando se está vistiendo.
- Enseñar elementos pornográficos.

Tabla 1

Consecuencias del acoso sexual

		SALUD	TRABAJO	FAMILIA
Física	Psicológica			
Trastornos de sueño	Agresividad		Discriminación laboral	Mala comunicación
Dolor de cabeza	Insomnio			
Posible abuso de alcohol y drogas.	Ansiedad		Disminución de la productividad	Tensión
Trastornos gastrointestinales				
Tensión muscular	Depresiones			
Reacciones alérgicas				
Llanto y sollozos	Estado de nerviosismo		Segregación ocupacional	Irritabilidad
Evidente crisis de nervios	Culpa			
Temblor				
Náuseas	Humillación		Desempleo	
Sudor en las manos				Se pierde la calidad de vida por desempleo
Ansiedad	Baja autoestima			
Irritabilidad	Estado de permanente tensión emocional		Se deteriora de la calidad de vida	

Fuente: OIT. Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Acoso sexual en el Trabajo. Elaboración: Defensoría del Pueblo.

Definiciones del acoso sexual según organismos internacionales

- Según la (OIT, 2011) el acoso laboral es aquella “acción verbal o psicológica de forma sistemática, constante o prolongada en cualquier oficio en conexión con actividad desempeñada, un ser humano o un grupos de seres humanos lastima a una de ellas la misma que se siente humillada, ofendida y asustada.
 - Se presenta de 2 maneras:
 1. Quid Pro Quo, cuando la que sufre el daño es sometida por medio de un beneficio su área de trabajo que quizás sea de acuerdo a la situación un aumento del pago, quedarse perenne en el puesto de trabajo, para que esta caiga y puede acceder a acciones de naturaleza sexual.
 2. Un entorno de trabajo abrumante donde genera este actuar daños como miedo y menosprecio en la propia víctima.

- La Comisión Europea, 1992, nos habla de que acoso moral es un actuar impropio de extensión negativa que se desarrolla entre contratados y generalmente superiores e inferiores jerárquico, en donde siempre va existir un afectado, quien es objeto de acciones y daños constantes en un lapso de tiempo, ya sea este mismo efectuado indirecto o directo, tan solo con el objetivo de causarle un daño emocional o físico.

- **El concepto siempre utilizado es referencia de 1991 por la C.E:**
 - 1° norma que hace referencia a que todos los estados que pertenecen a la comisión creen o tomen las medidas exactas para frenar y así lograr acabar con los daños consecuencia de las acciones contrarias a la ley y así se pueda crear conciencia de acciones de contenido sexual generan grave daño a dignidad de la propia persona en cualquier trabajo, este actuar que se da en jefes y trabajadores resulta intolerable para todos:
 - a. Las acciones son intolerables, no aceptadas que resultan ser gravosas para la persona que es objeto de la misma.

- b. La no aceptación o el sometimiento de la sufre estas consecuencias por parte de empresarios y empleados “incluidos superiores, de igual o menor posición”, se atacan en forma directa o indirecta para una decisión que genere a posteriori en cuanto al ingreso de un ser humano en su ascenso y formación profesional, y cualquier otro referente al trabajo.
- c. Dicho accionar crea un ambiente molesto, de miedo, humillante para que sufre dicho daño.

La problemática del acoso sexual según estadísticas:

- (2018, REDACCIÓN PERÚ21, s.f.) **análisis realizado por Aptitus en el año 2015** mostro que el 19% de las féminas que laboral en el Perú eran víctimas de actos de hostigamiento sexual en su lugar de labores, resultado que hace que hace visible en el número de denuncias, con lo podemos afirmar que son pocas las victimas que hacen efectivas sus denuncias porque existe un claro acto de discriminación y violencia. Es por ello que debemos decir que los actos de hostigamiento sexual laboral no suelen darse de manera pública, sino cuando ambas partes se encuentran solas o ante muy pocos testigos, lo que casi imposibilita la existencia de testimonios de terceros o pruebas físicas como grabaciones o fotografías. Lo que podemos decir es que este tipo de actos se generan con mayor frecuencia en conductas de naturaleza verbal, mediante proposiciones y/o amenazas, por lo que es complicado que existan evidencias físicas, siendo la declaración de la afectada el medio de prueba más importante durante la investigación. Sobre este punto en particular, la Defensoría del Pueblo ya ha hablado anteriormente sobre los medios probatorios que se deben tener en cuenta durante la investigación de una denuncia de hostigamiento sexual laboral.
- Por a la información mandada por **Servir** desde el año 2015 a enero del 2018 se han registrado 22 sanciones por denuncias de hostigamiento sexual laboral en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles. En todas las situaciones, los agresores fueron del sexo masculino.
- **Poder judicial (Cajamarca)**
 - ✓ (Poder Judicial, 2017) por la cantidad de quejas reportadas sobre hostigamiento sexual laboral desde el año 2003. Número de procesos de

hostigamiento sexual laboral desde el año 2017.

- ✓ Se registraron dos casos con tres víctimas del sexo femenino, que fueron declarados improcedentes por presentarse fuera del plazo establecido legalmente.
- ✓ Solo se registró un caso, donde el castigo fue la suspensión sin goce de haber al denunciado por 15 días y la otra consistió en una amonestación escrita. A pesar de que la ley entró en vigencia en febrero del 2003, se denuncian muy pocos casos.

Proyecto de ley presentado referido al tema investigado:

- (Jara, 2013), hizo mención sobre este problema e informó que se estaba realizando un proyecto de ley para “*tipificar el hostigamiento sexual laboral como un delito penal*”, sancionando así con penas privativas de libertad y que llegarían a ser de tres a cinco años.
- preciso también que en ese entonces este tipo de hostigamiento se castiga **solo con sanción administrativa** y que en la mayoría de casos solo pasaba por una amonestación privada.

Tabla N° 2

Periodo:	Periodo de Gobierno 2011 - 2016.
Legislatura:	Segunda Legislatura Ordinaria 2013
Fecha	19/06/2014
Presentación:	
Número:	03628/2013-CR
Proponente:	Congreso
Grupo Parlamentario:	Unión Regional
Título:	CÓDIGO: PENAL 168/ACOSO SEXUAL LABORAL
Sumilla:	Propone incorporar el artículo 168b al artículo 168 del Código Penal, acoso sexual laboral
Autores (*):	<u>Falconi Picardo Marco Tulio</u> , <u>Tait Villacorta Cecilia</u> , <u>Lay Sun Humberto</u> , <u>Lewis Del Alcazar</u> , <u>Norman David Monterola</u> , <u>Abregu Wuilian Alfonso</u> , <u>Portugal Catacora Mariano Eutropio</u>

Ficha de seguimiento, "proyecto de ley 03628/2013-cr " **Fuente:** www.congreso.gop.pe

Base legal

- Normatividad internacional:

Según (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017)

- Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la violencia contra la Fémína, convención de belém do Pará, ratificada por el Perú con fecha 06 de abril de 1996.
- Convención referida a la Eliminación de todas Formas de Discriminación en contra la fémína (Cedaw), ratificada por nuestro Perú el 13 de setiembre de 1982.
- Convenio N° 111, de OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el Perú el 10 de agosto de 1970.
- Recomendación N° 111 de la OIT.
- Recomendación N° 19 comité para la Eliminación de discriminación contra las fémínas.
- Convenio N° 155 de la OIT, en cuanto seguridad y salud de los empleados.
- Convenio N° 161 OIT, en cuanto a servicios de salud en el lugar de trabajo.
- Convenio N° 187, referente al marco promocional para la seguridad en el trabajo

- Normatividad nacional:

- Constitución Política del Perú.
- La Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, fue modificada por la ley N° 29430.
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre fémínas y varones.
- Ley N° 28806, Ley general de inspección del trabajo.
- Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo.

- Ley N° 29497, Nueva Ley procesal del trabajo.
- D.S N° 003-97-TR, que aprueba el T.U.O del D.L N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral.
- D.S. N° 019-2006-TR, que apruebe el reglamento de la Ley N° 28806, Ley general de inspección del trabajo.
- D.S N° 00-2016-MIMP, plan nacional contra la violencia de genero 2016-2021.
- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las féminas y los integrantes del grupo familiar.
- D.L. N° 276, Ley bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público.
- D.S. N° 009-2016-MIMP, que aprueba el reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las féminas y los integrantes del grupo familiar.

El acoso sexual en el derecho comparado

Según (Ramírez, 2016):

- **Estados Unidos:** fue uno de los primeros países que adopto el termino acoso sexual, para que luego se expandiera a nivel internacional, entonces es ahí recién en ese punto donde se inició a prohibir dicho actuar ilícito en las relaciones laborales. Es donde en el apartado VIII del acta de derechos civiles de 1964, se encuentra rotundamente prohibido el acoso sexual y es por ende que la jurisprudencia de la C.S se 1987 conforma dicha declaración. Hace poco en este país se confirmó que el acoso sexual constituye un acto de discriminación de la relación laboral por motivo de sexo.
- **Francia:** se sanciona desde el ámbito penal los ilícitos de hostigamiento sexual. En este país se promulgo una ley penal única para tipificar la conducta respecto del abuso de poder en materia sexual en las relaciones laborales, en las fijan modificatorias del código del trabajo y penal que prescribe que el acoso sexual constituye un delito punible, para hablar de ello debemos partir del Art. 1.1152-1 del código del trabajo, que desarrolla el tipo mencionando que sin acepción alguna todo trabajador no debe estar propenso a sufrir actos de acoso moral, que lleven por motivo degradar los estándares en el trabajo que atenten a sus derechos y dignidad del ser humano, incluso de generar trastornos en su salud física o mental y comprometer su futuro profesional.

Una previsión parecida adquiere el código penal, cuyo art. 222,33,2 prescribe que el hecho de asfixiar a otro con actor constantes y que tengan por efecto una devaluación de las condiciones laborales fáciles de atentar contra la dignidad, afectando su salud mental, física o de comprometer su futuro profesional, este ser sancionando con 15 mil euros de multa y 01 año de prisión efectiva.

- **España:** hace referencia que todas las acciones que generen agravio a la intimidad y al respeto a la dignidad humana son infracciones netamente laborales graves y se tipifica el acoso sexual en el código penal en el art. 184:

1. La persona que pidiera favores de connotación sexual para uno mismo o un ajeno, dentro una relación laboral, docente o de prestación de servicios, constante o habitual, con tal actuar provocase a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidante, hostil y humillante, será castigado como autor de acoso sexual por la pena de arresto de 6 a 12 meses fines de semana o multa de 3 a 6 meses.
2. Si es culpable del delito de acoso sexual hubiera cometido el hecho valiéndose de su posición de superioridad laboral docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de acusar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella puede tener en el ámbito indicado, la sanción ser arresto de 12 a 24 fines de semana o multa de 6 a 12 meses.
3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto será de 12 a 24 fines o multa de 12 meses en el apartado 1, y de prisión de 6 meses a un 1 año los supuestos del apartado 2 del presente artículo.

- **Costa Rica:** 03 de febrero de 1995, promulgo una ley especial. La importancia de aquella ley en el territorio americano radica que se a reforzando las medidas de prevención de responsabilidades, se empieza un procedimiento judicial y las correcciones para el agresor, la ley N° 7476, contra el hostigamiento sexual en las relaciones laborales y la docencia. Donde castiga y prohíbe el acoso sexual como acto discriminatorio, tiendo como concepto: se comprende por acoso sexual todo acto de

naturaleza sexual, no aceptada, constante que genere consecuencias perjudiciales en las siguientes situaciones:

- a. Aspectos materiales de trabajo o docencia
 - b. Desempeño y cumplimiento laboral o educando.
 - c. Situación general de bienestar propio. Es más, se considera acoso sexual la acción grave que habiéndose manifestado solo una vez, dañe a la víctima en cualquier perspectiva como son social, laboral, sentimental, de relación familiar con la que sufre el daño.
- **Brasil:** en 2001 el Congreso Nacional de Brasil, cambio el Código Penal mediante la ley 10224 incluyéndose el acoso moral en su norma 216-A, donde se impone al que comete este tipo de conductas con 1 a 2 años de cárcel, y complementariamente a ello la Ley 10778 del 2003 en su norma 2º- II, refiere que el acoso sexual en su centro de labores, inclusive institutos de aprendizaje, centros médicos o cualquier otro lugar, donde se ejerza violencia con las féminas, se pacta la obligación a los centros de salud ya sean estos públicos o privados de avisar a dichas autoridades encargados en estos casos cuando se esta supuesta agresión.
- **Colombia:** la norma 29º de la Ley 1257 del 2007 cambio el Código Penal colombiano, mandando en el capítulo 2º del título IV, del texto 2º de la Ley 599 del 200, estableciéndose actualmente en el art. 210.A, acoso sexual, que refiere lo siguiente que si la persona pasa los límites y realiza ciertas acciones contrarias a ley, para beneficiarse uno mismo u para un ajeno y agarrándose de su poder expresar conexiones de poder, sexo, social, remunerativa, edad, puesto en el trabajo o familiar, busque molestar, asfixiar, seguir, dañe física o hablando, con objetivos sexuales no permitidos a otro ser humano, será resontrado con cárcel de 1 a 3 años. Empero esta Ley expresa, que, al momento de planes de detección, prevención, y atención de ciertos momentos riesgosos donde se manifieste el acoso sexual, o cualquier otro tipo de daño hacia las féminas. La Ley 1010, 23 enero del 2006, refiere en forma abundante todos los presupuestos, las agravantes, el modo de castigo de acuerdo a cada caso en específico.

- **Ecuador:** La Ley de 1998, fue cambiada por la Ley 2 del 2005, corrigiendo el texto penal, y tomando el tipo de acoso sexual en su Art 511.A, que expresa que dicho comportamiento recae en ilícito de siguiente forma: todo ser humano que requiera favores de carácter sexual, para el mismo u para un ajeno agarrándose de un cargo de poder en una situación laboral, se esta la docencia, espiritual o semejante, con la manera expresa o tácita de dañar al ser humano a su círculo familiar, y este daño este en conexión con las buenas objetivos en una relación de trabajo, se le castigara a cárcel de 6 meses a 2 años, y con esta misma sanción, de común acuerdo con lo referido anteriormente, ejecute prevaliéndose del hecho de tener en su cargo de tramites o resoluciones de cualquier naturaleza, y que requiera favores o efectuaré insinuaciones mal intencionadas de cualquier tipo.

- **México:** El hostigamiento sexual está contemplado en el texto Penal Federal, a inicios del 1991, en su norma 259 bis, refiere: que, si un ser humano con objetivos obscenos molesta contantemente a sujetos sin importar su sexo, y obviamente tomando ventaja de su poder y jerarquía derivada de sus relaciones en el trabajo sean estas a nivel de docencia, del hogar, o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá una sanción de 40 días-multa. Si el sujeto que comete esta conducta tuviese el cargo de servidor público y se aprovecha de los medios y circunstancias de su puesto. Solo será sancionado el sujeto, cuando la afectada lo denuncie.

El acoso sexual en la jurisprudencia

- **Internacional:**

Según (Aeberhard-Hodges, 1996):

- **La jurisprudencia Barnes V. Costle DCC-1981**

Todo esto se suscitó en el distrito de Columbia exactamente ante el tribunal federal de segunda instancia donde se dejó sentado que, si se le voto del trabajo a una fémina por no aceptar proposiciones sexuales, que como podemos notal es na discriminación sexual debido que dichas conductas no hacían que lleve un ámbito normal en el trabajo. Es por ello que se introduce el épico medio de prueba de su no fuera una fémina, no le habría pedido que participe en actividades sexuales, el colegiado denegó y considero que el acoso sexual constituye

discriminación por razón de sexo, sin embargo, era de suma importancia que genere el mismo hecho genere consecuencias reales para que se considerada la conducta ilegal. Es por ello que el colegiado interpreto más a fondo esta ley en 1981.

➤ **La jurisprudencia de Meritor Savings Bank, FSB V- Vinson**

fue el hecho con mayor trascendencia, ya que fue uno de los primeros casos que llegó hasta la última instancia de los Estados Unidos en 1991. Esta instancia superior dejó sentando por decisión de la totalidad de sus miembros que existen dos tipos de acoso sexual en cualquier relación de determinado oficio: el acoso *quid pro quo* conocido a nivel mundial como chantaje sexual, que se con los empleados en donde el que tiene más poder solicitar favores sexuales a una persona de menor cargo amenazándolo con conservar y ganar alguna ventaja laboral, y el segundo es más complejo y se refiere que el afectado pruebe una alta suma de dinero en forma de oportunidad laboral, por no a ver aceptado ciertas actividades sexuales. Empero en esta instancia suprema, aclaro que el acoso sexual debe generar daño en el que la sufre o en su condición de trabajador

➤ **La jurisprudencia Porcelli V. Strathclyde Regional Council**

Se resolvió a favor de la agraviada, la instancia de apelación de Escocia, resolvió en beneficio de una empleada de un laboratorio después de tres audiencias orales. Esta instancia laboral concluye con lo siguiente: aun cuando exista cierto grado de acoso sexual por parte de los denunciados compañeros de trabajo de la afectada, y que además la misma situación se dio en cuanto al trato a un varón por tan hecho no caerle a gusto. Esta instancia laboral de apelaciones castigo las actitudes de los involucrados, por ejemplo: comentarios mal intencionados, ciertas insinuaciones, bromas, gestualidades que tenían carácter sexual.

- **Nacional:**

➤ **R-N° 140-2008-PCNM-CNM, 2008, hostigamiento sexual en el trabajo se generó el mismo en nuestra Corte Superior de Justicia de Lima**

El vocal el Sr. Jovino Guillermo Cabanillas Zaldívar, en ese momento ocupaba el puesto de Presidente de a C.S.J. de Lima, a este señor se le impunto presuntos cargos por acoso sexual en agavio de S.R.H.S, servidora de su despacho, caundo se hizo la denuncia , la OCMA mando que se suspendiera por un periodo de timeó al implicado, mientras se haga las investigaciones lor estos hechos alegados por la victima, siendo que la conducta cometida por el presidente afectaria notablenmte a buen nombre y dignidad del cargo, en relacion al art. 20°, incisos 2,4,6 de la L.O.P.J y la actual Ley de prevencion y sancion de hostigamiento sexual que fue dada mediante documento N° 058-32088-PCM de 07 de mayo del 2008, el CNM ordeno abrir un proceso disciplinario al vocal Guillermo Cabanillas Zaldívar.

El 23 de mayo del presente año, el presidente presentó su descargo, donde negó rotundamente los hechos alegados por la afectada e inclusive dijo que los cargos presentados por la supuesta víctima son totalmente inverosímiles y que estos no habían sido sustentados de forma incongruente durante la mencionada investigación inicial, presentada ante la OCMA, donde se incorporó pruebas tanto a nivel de testigos para demostrar que los supuestos hechos de acoso sexual nunca sucedieron. También, especifico que dicha denuncia está envuelta en un circo hechos por los interesados con el único objetivo de removerme de cargo que ostentó en la actualidad como presidente.

En virtud a la queja verbal presentada por la afectada, describe todo lo acontecido y motivos por cuales es que denuncia estos hechos, empezando por el momento en que el presidente empezaba a tener acciones con la hoy afectada demasiado cariñosas como por ejemplo rosarle la mano y besarla en la mejilla. Empero el acontecimiento más terrible, se dio el día 27 de agosto del 2007, cuando este sujeto se abalanzo hacia la agraviada y forcejeo, logrando besarla en la mejilla, cuello y orejas a pesar que mostro resistencia no puedo evitar que ello ocurriera. Esta le pidió que detuviera, sin embargo, el contesto ante ello que tenía una mente con malicia y que él la veía como su nieta chiquita, siempre poniendo claro que no debía comentar nada de ocurrido con nadie y haciendo referencia a que, si colaboraba y con el cargo que él tenía, ella puede acceder a muchos beneficios. Y que como ella es su secretaria la relación debe ser de confianza

absoluta, y que esto implicaba también tener contacto íntimo. Esas fueron los testimonios probados esto con lo que sustentó el jefe de personal de la corte superior de justicia de Lima. En dicha denuncia, la afectada contó que el presunto acusado le solicitó que se sacara el saco para observarla mejor, resaltando que quería que muestre esas curvas y su belleza. Lo causó que la afectada pida su cambio de lugar. El presidente se opuso rotundamente expresando que ella no se movía a ningún otro lugar ya que no lo va a permitir porque ya la trabajaba en la presidencia y no debía irse de su puesto. Es entonces que por medio del documento N° 45, la OCMA amplió las investigaciones en virtud de la redacción de los hechos contados por la afectada de iniciales I.J.E.F. quien relata además que una vez que se fue a comer con el presidente, este le ordenó que se levante y le propicio un abrazo y luego le ordenó que quitase el calzado, porque quería rosarle los pies, fundamentando que esa parte del cuerpo son el punto débil de las féminas, a lo que ella no accedió, entonces ante la negativa de la misma el presidente le habló diciéndole, cálmate y toma asiento, yo puedo ser hasta tu abuelo, no te imagines nada malo. Es entonces que la agraviada señaló además en una oportunidad le dijo para que la acompañe a los servicios higiénicos ya que según él quería que se hiciera un cambio en el papel tapiz. Una vez adentro cerró la puerta acercándose y abrazándole por la espalda, es entonces que se da la vuelta y siente la mano por dentro de su chompón rosándole la espalda, y es ante esta situación que dijo No, que el día que ella guste darle un beso que simplemente lo pida. A lo que ella respondió, nunca pasaría tal cosa, y presidente replicó ya se verá.

Al concluir toda la investigación, la CNM se tuvo en cuenta los testimonios y junto a las pruebas se reconstruyeron situaciones que sirvieron para aclarar la gravedad de los hechos. Por ejemplo: las costumbres que tenía el magistrado de almorzar a diario solamente con féminas, en una oficina pegada a su despacho que tiene una puerta de difícil acceso; ninguna de las dos empleadas víctimas de la agresión tenían problemas de ninguna naturaleza con él previo a los eventos, lo que haría pensar una denuncia premeditada; la separación sin motivos de las trabajadoras de sus puestos de trabajo por indicaciones del presidente los resultados de los exámenes psicológicos del implicado y de las agraviadas, dieron como resultado una cierta “reacción ansiosa situacional de

tipo sexual en remisión”; la concordancia de los fuerte testimonios de las víctimas e implicados. Dándose por terminado las investigaciones, castiga destituyéndolo de su cargo además de forma accesoria se le cancelación del título como vocal, y para luego quedar registrado la medida indicada.

- Se toma como referencia es la casación N° 3804-2010 de Santa, del 908 de enero del 2013 que fija un precedente vinculante al precisar cómo ser entendidos ciertos artículos de la ley 27942, compromete a todos los niveles del estado, como son poder judicial, legislativo y ejecutivo y todos los entes que la constitución considera autónomos, PNP, F.A, gobiernos locales, regionales y universidades y cualquier ente público de cualquier naturaleza.
- Análisis de la sala suprema: este colegiado evalúa las normas cuyo no cumplimiento se debe denunciar y estos deben ser analizados de forma correcta: en cuanto al Art. 1° de la Ley 27942, el texto reprime y previene el hostigamiento sexual que se realice a un sujeto dentro una relación de poder o subordinación sin tener en cuenta la naturaleza del oficio a que pertenezca, entonces se debe analizar el objeto de castigo en caso de acoso sexual y si siendo funcionario o servidor público, incluido a lo que se refiere nuestra constitución política en su art 39°, y refiriéndonos al art 4° de la Ley 27942, el en texto nos señala que se considera chantaje sexual: que es considerado como tal a la acción dentro de cualquier vínculo contractual laboral, y se toma en cuanto cualquier acción de nivel sexual afecte gravemente tanto sus derechos de propia persona que sufre dicho daño siendo en todo momento no consentido por cualquier persona que trabaje para el estado sin importar la función a que se dedique.

Los bienes jurídicos en acoso sexual en el trabajo

- Un bien jurídico es “El Derecho protegiendo el valor de la vida” o, en palabras de VON LISZT, “suma importancia vital para el avance de los sujetos de una organización política determinada, que se revisten de reconocimiento jurídico por tan solo el hecho de ser seres humanos”. Entonces cuando hablamos de concepto jurídico vamos a tomar en cuenta el aporte de LUZÓN PEÑA, cuando nos dice que para se proteja adecuadamente un bien jurídico este debe reunir las condiciones necesarias para libre desenvolvimiento de la vida del ser humanos en una determinada sociedad. Entonces podemos decir que todo debería incorporar tanto

finés objetivos o subjetivos, intereses o derechos y relaciones que deben considerarse totalmente valiosos y por ende dignos de una protección correctas.

- El bien jurídico tutelado del acoso u hostigamiento sexual laboral debe necesariamente entenderse vinculado estrechamente al tema de los derechos fundamentales de los mismos trabajadores. Y debe ser así, debido a que el acoso sexual es comprendido como un ilícito especial de forma universal, que daña los derechos reconocidos a nivel internacional como nacional y que son innatos a todo ser humano por el mismo hecho de existir.

En tal sentido se exige la mejoría de la normalidad apropiada en estos temas, así como mecanismos idóneos para garantizar la tutela jurisdiccional efectiva de todo ser humano en cuanto materia laboral. Es entonces que al puntualizar todos estos temas es que todo deber ir direccionado a proteger en forma íntegra a los derechos de los seres humanos como trabajadores y todos lo relacionado al empleo, a lo que surge en las mismas, las incertidumbres que se generen en ese campo.

- En cuanto diversas acciones de hostigamiento sexual como agresión contra la dignidad de la persona. Los bienes jurídicos completamente comprometidos, cada vez que al hostigar sexualmente a una trabajadora o a un trabajador se está transgrediendo contra los derechos fundamentales como son: a la intimidad (artículo 2 inciso 7 CPP); a la integridad física, a la vida y psíquica (artículo 2 inciso 1 CPP); a la dignidad de las personas (artículo 1 de la CPP); No a la discriminación (artículo 2 inciso 2 CPP); Sin quebrantar lo anterior, ni atropellarlos y teniendo en consideración el grado de afectación a estos bienes jurídicos se pronunciará de distintas maneras, según sean la singularidad del caso específico, por tal motivo no se puede generalizar o establecer criterios de carácter general.

- El derecho subjetivo a la intimidad es de la vida personal del individuo, y es entonces que cada persona toma la decisión de evitar a quien no desee, aceptar o rechazar ciertas acciones o cometarios hacia la misma. Desde ese punto, se tiene completamente claro, entonces, que el acoso u hostigamiento sexual en el trabajo implica una violación al derecho de la intimidad de los trabajadores que son víctimas de este tipo de acciones irregulares, pues estos comportamientos existe usurpación, vencer la voluntad, y obligar por diversos métodos, una línea

esencialmente privada y reservada del interior y exterior de ser humano, como lo es su sexualidad, porque si nos basados en el aprovechamiento del poder y causando un ambiente laboral asfixiante que repercute de forma negativa y perjudicial en la persona.

- el acoso sexual en la relación de subordinación de cualquier oficio que desempeñe vulnera, vulnera el bien jurídico de la libertad sexual, conocido este como la propia voluntad expresa de la persona de realizar o ciertos actos o comportamientos referentes a su cuerpo mismo que esto a su vez va a enfocar la libertad de la persona que uno debe respetar y el estado reguardar, y para la cual la misma puede tomar las medidas necesarias cuando sin su voluntad generen algún daño que afecte su libre desarrollo de su personalidad como tal.
 - Para considerar que uno ha sido víctima algún suceso antes señalado tiene que comunicar el acontecimiento a autoridad competente para que se lo sancione como debe ser, y lo que obvio es que si alegan un hecho pues tienes que demostrar que paso.
 - Torres Fernández, habla en cuanto al bien jurídico de los delitos netamente sexuales donde se ha quedado sentado que la libertad sexual individual de un ser humano, teniendo en cuenta los diferentes elementos que esto acarrea, entonces podemos afirmar en cuanto al fin de relaciones de distintos conjuntos de seres humanos. Entonces vale decir que ya se tiene el concepto de integridad sexual considerado el mismo como derecho subjetivo y único a no sufrir trastornos en el transcurso de la formación de la personalidad. Es entonces que se debe de resguardar ello tomando las medidas necesarias en caso ocurriera lo contrario para que así se tenga seguro un normal crecimiento y desarrollo de la personalidad del trabajador o trabajadora.
- **Teniendo en cuenta nuestro texto Penal:** no hay generación de bienes jurídicos, sino que se limita a sancionar con una pena a ciertas conductas que agreden ciertos bienes de cierta forma. Se ha considerado tradicionalmente que el bien jurídico cumple cuatro funciones: función de límite y orientación del ius puniendo, función sistemática, función interpretativa (exegética) y función de criterio de medición y determinación de la pena. El concepto de bien jurídico ha dado lugar, en el nivel del

Derecho penal, que existe una exclusiva protección de bienes jurídicos. Cuando hablamos de un accionar y este pueda llegar a ser considerado como delito es necesario que agreda o ponga en concreto o abstracto peligro a un bien jurídico protegido.

Vulneración del derecho fundamental: “dignidad humana”

- El asedio sexual y el respeto al ser humano. Podemos decir que de toda la globalidad de bienes jurídicos que se protegen, este sería uno de los importantes, es entonces que ante el agravio a la dignidad y como es la situación actual de acuerdo a la problemática de acoso sexual en los distintos oficios que hay actualmente que se atropellado por algún otro ser humano que realiza esta conducta.
- Podemos afirmar en distintos países también se ha tomado suma importancia en cuanto la problemática y este derecho propio en específico, donde al sujeto que comete este tipo de actos que penetran y dañan desmesuradamente la dignidad del ser humano es en el momento que se actúa imponiendo castigos severos, cabe mencionar que el inciso 1° del derecho Alemán en cuanto al protección que le refiere los actos de acoso sexual en cualquier oficio de la naturaleza que fuese, el 24 junio de 1994, en ese apartado se comenta lo siguiente el objetivo innato de esta ley es salvaguardar preferentemente la dignidad ser humano en general, por medio de lineamientos o directrices encaminado particularmente a proteger los derechos del trabajador.
- se puede apreciar que de la misma formal lo completa nuestra constitución es nuestro país: el respeto de la dignidad de la persona humana y su defensa son el fin supremo del estado y la sociedad. Entonces, con respecto al significado y fundamento de la dignidad humana, El profesor Alejandro Silva Bascuñán plantea lo siguiente, la dedicación en cuanto a las características de la persona humana como el fin por el cual fue creada, diremos que los seres humanos disfrutan de las características esenciales que las hacen únicas de otros seres vivos y que poseen un raciocinio de cual estamos revestidos y que nos permite discernir entre lo bueno y lo malos, entonces con la capacidad que todo ser humano tiene salvo ciertas excepciones tenemos como facultad la de conocer las leyes e interpretar y con eso comprender que se deben cumplir y respetar y además imponerse a la realidad que

los rodea, el libre albedrío sin causar o dañar al otro, como facultad para desarrollarse en forma que se acerque a la perfección o aleje de esta. Reafirma lo dicho anteriormente, el educando puntualiza: todos los seres humanos sujetos de derecho tienen como elemento congénito a la dignidad que, en su cualidad predicable única o exclusivamente como cualidad intrínseca, acorde a su evolución intelectual, igualdad y libertad, por último podemos afirmar que cuenta con la capacidad de asumir responsabilidades y acciones propias, elementos de racionalidad lo que le convierten en un ser humano, con valores que constituyen su integridad su física y mental. Con tales criterios el ser humano tiene sus derechos y deberes establecidos desde que es concebido hasta su nacimiento, por tan solo el hecho de serlo, entonces atropellar y dañar pues sería igual que vulnerar su dignidad, y quebrantas aquellos derechos innatos a él. Con lo siguiente que se expresó con anterioridad nos vamos a dar cuenta que en una relación contractual de trabajo donde se genera un hecho de acoso sexual, se genera en la víctima trastornos y desequilibrios en su interior y exterior de la misma, imponiendo por parte del que realiza esa conducta miedo, desconcierto, inseguridades, ya que el daño se va causar en el ámbito objetivo del ser humano sin importar el sexo de la misma daños y cambios dañosos que van resultar lascivas a lo largo de su vida a nivel laboral y personal, incluso frustrar su proyecto de vida, por las consecuencias que esto puede causar como por ejemplos ansiedad, inclusive dañar su propia autoestima. Es entonces que las dos clases de empresa ya sea pública o privadas tiene la obligación de resguardar, cuando exista personas que deshonren o atropellen la dignidad humana sea resondrado con castigos drásticos. Porque dichas acciones pueden venir de superiores, compañeros del mismo nivel laboral, inclusive inferiores, es ante estas situaciones que se debe castigar en forma oportuna y manera correcta y fuerte para que se pueda remediar íntegramente las consecuencias de estas acciones que afecten su dignidad. Es ante ello que se protege en estos casos y de particular tratamiento en caso de acoso sexual, es de resaltar que los legisladores y administradores de justicia a nivel de la rama laboral deben defender a toda costa la dignidad humana por ser considerado como valor único que deben tener todos los trabajadores para así poder que tengan un adecuado ambiente en su lugar de oficio.

5.2. Justificación de la investigación

En nuestra realidad, el acoso sexual en las relaciones laborales es un problema de nuestra sociedad, no cuenta con una solución legal útil, que si bien es cierto, la promulgación de la Ley N° 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” y su Reglamento, ha normado y regulado este problema, no obstante, ello no ha sido del todo eficaz, pues solo se han previsto dentro de esta ley, sanciones administrativas y civiles que resultan benévolas al momento de sancionar el acoso sexual en las relaciones laborales, evidenciándose que los esfuerzos en combatir la problemática han fracasado, debido a que no han tenido un efecto positivo al momento de erradicar este problema social, que por el contrario va en aumento. En tal sentido, existe ausencia de normatividad penal.

En la siguiente investigación se ha evidenciado la incrementación de casos de acoso sexual en las relaciones laborales, generándose el estado de vulnerabilidad del trabajador, por una inadecuada protección legal y es por ello que frente a la falta de normativa penal es que el propósito es presentar una alternativa de solución y salvaguardar los derechos del trabajador y reforzar nuestros instrumentos legales.

Con la siguiente investigación se busca a través de la incorporación del acoso sexual en las relaciones laborales en el código penal peruano, brindar una adecuada protección penal a la víctima, a la vez un escarmiento al acosador que sería una pena privativa de la libertad, para que sirva de ejemplo y que no se vuelva a cometer acciones de esta naturaleza en nuestra sociedad.

5.3 Problema

El acoso sexual en las relaciones laborales es un problema que viene desarrollándose desde muchos años atrás. Hoy en día solo contamos con un mecanismo de defensa para la víctima y es la Ley N° 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” y su Reglamento, que solo cuenta con sanción administrativa y civil, que han sido muy flexibles, no sirviendo como alternativas de solución y que ha generado a su vez que la víctima se encuentre en un estado vulnerable y desprotegida por parte de nuestra normatividad penal y pesar de la coyuntura internacional ha tenido y las medidas de otras legislaciones de regular esta conducta en el sistema penal.

Causando la presente problemática en la víctima tanto daños psicológicos y fisiológicos, irreparables, viéndose afectado además de su trabajo a su entorno familiar. Tanto la Organización Internacional de Trabajo (OIT) como la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), determinan que la desigualdad de género se manifiesta como acoso y como una forma específica de violencia contra los trabajadores. El acoso sexual viola los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral. Es por ello es que creemos que la única solución para evitar que se sigan repitiendo conductas de esta naturaleza, como medida de solución se incorpore el acoso sexual en las relaciones laborales en nuestro código penal peruano.

Es por ello que para estudios se tomó en cuenta trabajar tanto en la Corte superior de Justicia de Cajamarca y en el Ilustre Colegios de abogados de Cajamarca. Para dicho estudio se realizó un cuestionario sobre el tema de investigación a jueces del área penal y laboral debido a su experiencia profesional, así como también a abogados especializados en estas dos áreas mencionadas debido al vasto conocimiento que tiene sobre estos temas, el análisis del tema en cuestión está dirigido a plantear una solución efectiva ante los tipos de casos de acoso sexual en las relaciones laborales, siendo esta solución tipificar dicha conducta con un delito.

El trabajo de investigación se delimitó dentro del ámbito geográfico de Cajamarca, en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.

El trabajo de investigación corresponde al periodo del año 2018.

El trabajo de investigación está orientado al estudio de la incorporación del acoso sexual en las relaciones laborales dentro de nuestro código penal peruano, porque es un problema que ha ido incrementándose donde la víctima no cuenta con una adecuada protección.

5.3.1. Formulación de problema

¿Es necesaria la incorporación del Acoso Sexual en las relaciones laborales” como delito en nuestro Código Penal Peruano, y esto a su vez ayudaría a reducir el número de casos y brindaría una adecuada protección a la víctima?

5.4. Conceptualización y operacionalización de variables

Variable I	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valorización
Acoso sexual en las relaciones laborales	El acoso sexual se define como una conducta reiterada física o verbal con naturaleza sexual o sexista, esta debe ser rechazada o no deseada, realizada por una o más personas que por estar en una situación ventajosa, mejor posición laboral o autoridad. Según la página del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social disponible en: https://www.mimp.gob.pe/	Que la víctima pueda contar con una protección y se reduzcan prudencialmente los casos de acoso sexual en las relaciones laborales.	Inadecuada protección de la víctima. Incremento de casos de acoso sexual. Estado de vulnerabilidad de la víctima.	Cuestionarios para Magistrados y abogados: En base a 04 preguntas.	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

Variable II	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de valorización
Incorporación del acoso sexual en las relaciones laborales en el código penal	Instrumento legal mediante el cual se crean tipos penales, dentro de un cuerpo legal, como incorporar el acoso sexual en las relaciones laborales en el código penal peruano.	Analizar la procedencia De la incorporación del acoso sexual en las relaciones laborales en nuestro código penal peruano	Recolección de información a través de encuestas de magistrados y abogados,	Corte Superior de Justicia de Cajamarca Ilustre Colegio de Abogados de Cajamarca	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

5.5. Hipótesis

De incorporarse el “Acoso Sexual en las relaciones laborales”, en nuestro Código Penal Peruano, capítulo VII, “Violación a la libertad de trabajo” en el Artículo 168 (artículo 168 C), serviría de única solución para erradicar en forma proporcional la situación problemática frente al incremento de casos, y su vez se brindará una adecuada protección a la víctima.

5.6 Objetivos

5.6.1. Objetivo general.

Determinar la necesidad de la incorporación del “Acoso Sexual en las relaciones laborales” como delito en nuestro Código Penal Peruano, y sin con ellos disminuirán el número de casos y se brindaría una adecuada protección a la víctima.

5.6.2. Objetivos específicos.

- Analizar razones por las cuales no se ha dado una solución eficaz frente al problema que presenta la sociedad como es el acoso sexual en las relaciones laborales hasta la actualidad.
- Identificar el grado de vulnerabilidad en que se encuentran la victima frente a una situación de acoso sexual, al no tener un mecanismo legal idóneo.
- Desarrollar los alcances jurisprudenciales sobre el acoso sexual en las relaciones laborales en nuestro país y conforme al derecho comparado.
- Proponer mediante una propuesta legislativa del capítulo séptimo, “Violación a la libertad de trabajo” en el Artículo 168, se incorpore el 168-C el acoso sexual en las relaciones laborales.

6. METODOLOGÍA

6.1. Tipo y diseño de la Investigación

- Tipo de la investigación

El enfoque de esta investigación es de carácter dogmático- jurídico penal, por ello es de tipo: DESCRIPTIVO SIMPLE de corte transversal; porque describe un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporal-espacial determinada, recogiendo información sobre el estado actual del fenómeno; es decir llevándonos al conocimiento actualizado del fenómeno tal como se presenta.

- Diseño de investigación

El diseño de la investigación es de tipo descriptivo simple (no experimental), por cuanto recoge información relacionada con el objeto de estudio.

Dónde:



M: Es la muestra que se tomará para el estudio

O: Información de importancia que se extrae de la muestra.

6.2. Población y Muestra.

- Población:

Hernández Fernández y Batista 2006, en cuanto a la población señalan que todo aquel conjunto de situaciones que tiene la relación con una serie de acciones específicas, las poblaciones deben girar en torno a sus detalles de su contado fijándose en donde acurren los hechos y el momento en que se dan.

- Muestra:

- ✓ En el caso de magistrados en materia penal será el 100 %, que según información de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca son 10 jueces.
- ✓ En el caso de magistrados en materia laboral será el 100 %, que según información de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca son 3 jueces.

Confiabilidad y Margen de error:

- Para la Confiabilidad y Margen de error en los jueces se dio con un Universo de 13 Jueces y una Muestra de 13 Jueces, lo que nos dio una confiabilidad de 99.99 % y margen de error de 0.01%

- En caso de Abogados se consultó al Ilustre Colegio de Abogados de Cajamarca de donde se determinó un total de 2600 abogados adscritos, Según el Diario La Ley aproximadamente el 25% de los abogados son de la especialidad de Penal y 17% Laboral, haciendo un total de 42% que corresponde a un total de 1092 Abogados los que consideramos el universo con una muestra de 50 Abogados. Lo que nos dio como resultado una confiabilidad de 90% con margen de error de 11.4%.

Tabla N° 3

Muestra de jueces y abogados

INSTITUCIONES	ENCUESTAS	CANTIDAD	TOTAL
Poder Judicial	Magistrados (Penales y laborales)	13	
Ilustre colegio de Abogados de Cajamarca	Abogados (Penales y laborales)	50	63

Fuente: Elaboración propia

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

- Fichaje, se utilizarán fichas bibliográficas, de resumen, textuales y hemerográficas.
- Acopio documentario, revisión y estudio de sentencias sobre acoso sexual en materia laboral.
- Revisión de jurisprudencia tanto nacional, como extranjera.
- Revisión de legislación tanto nacional, como extranjera.
- Revisión de doctrina nacional, como extranjera.
- Encuestas a magistrados sobre acoso sexual en las relaciones laborales.
- Encuestas a abogados sobre el acoso sexual en las relaciones laborales.
- Encuestas a trabajadores sobre el acoso sexual en las relaciones laborales.

6.4. Procesamiento y análisis de la información

- Representación gráfica de los resultados obtenidos de la recolección de datos.
- Representación estadística de los resultados obtenidos de la recolección de datos.
- Software.
- Excel.
- Word

7. RESULTADOS

7.1. Análisis e interpretación

Recolección de datos a nivel de Magistrados de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.

7.1.1. Generalidades:

Los datos recolectados han sido obtenidos de los Jueces Penales y Laborales de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, durante su desempeño laboral.

La finalidad de la recolección de datos, ha sido obtener información directa del tema referido a la *“Incorporación del acoso sexual en las relaciones laborales en el Código Penal Peruano*, en base a las siguientes preguntas:

1. ¿Considera usted, que es necesaria la incorporación del acoso sexual en las relaciones laborales en el Código Penal Peruano, según su criterio y experiencia profesional?
2. Considera usted, que de incorporarse el “Acoso Sexual en las relaciones laborales” como delito en nuestro Código Penal Peruano, capítulo VII, “Violación a la libertad de trabajo” en el Artículo 168 (art 168 C), ¿Se reduciría prudencialmente el número casos de acoso sexual en las relaciones laborales?
3. ¿Considera usted, que contar con la Ley N° 27942, no ha sido suficiente para brindar una adecuada protección a la víctima y que la única opción es recurrir al sistema penal?
4. ¿Considera usted que, ante la presente problemática, la víctima se encuentra ante una situación de vulnerabilidad y además existe ausencia de normatividad penal?

He obtenido los siguientes resultados, los mismos que se presentan a continuación.

Tabla N° 4

Población total de Jueces encuestados

Encuestados	Cantidad	Porcentaje de encuestados
Jueces penales	10	77%
Jueces laborales	03	27%
Total	13	100%

Fuente: Elaboración propia

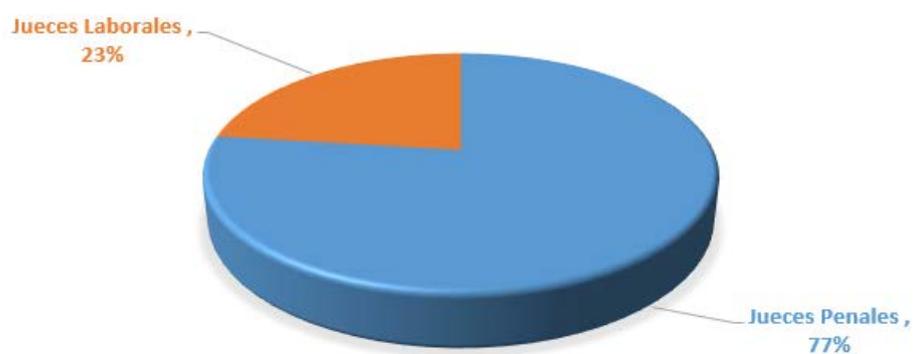


Figura 1: Población de jueces encuestados

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 5

Pregunta 1 ¿Considera usted que, sí es necesaria la incorporación del acoso sexual en las relaciones laborales en el Código Penal, según su criterio y experiencia profesional?

Encuestados	Sí	No	Porcentaje	Porcentaje	Total
	considera	considera	Si considera	No considera	
Jueces penales	10	0	100%	0%	10
Jueces laborales	3	0	100%	0%	3

Fuente: Elaboración propia

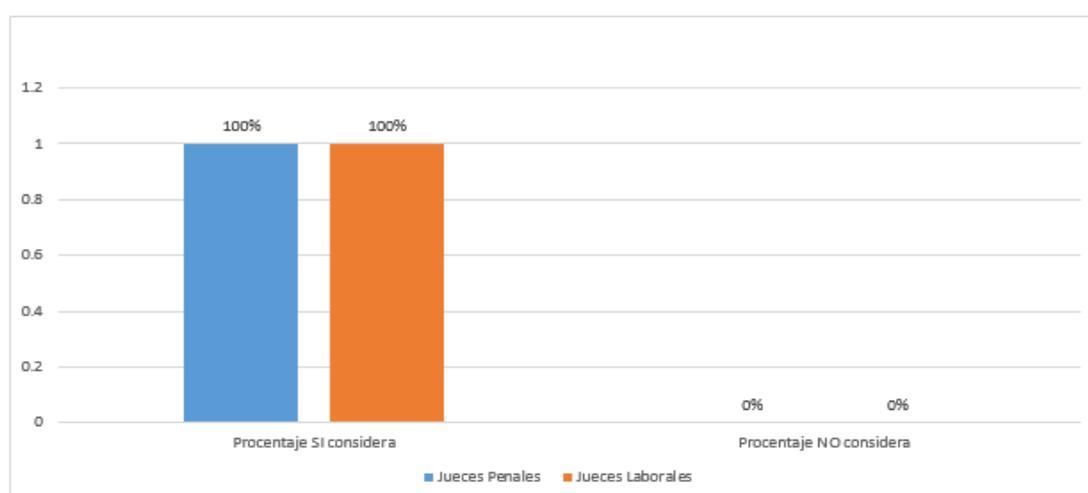


Figura 2: Resultados porcentuales de la pregunta 1

Fuente: Elaboración propia

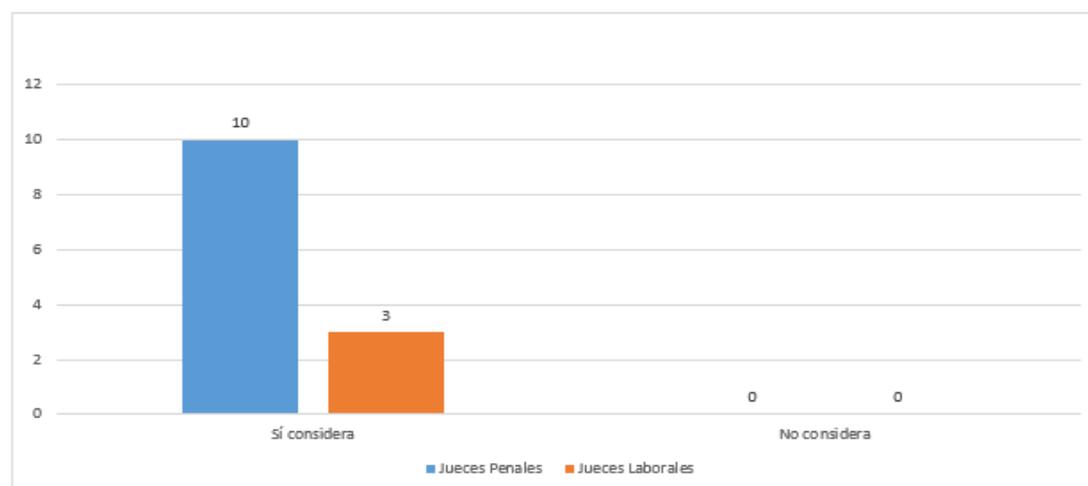


Figura 3: Resultados numéricos de la pregunta 1

Fuente: Elaboración propia

Exégesis:

De la encuesta realizada en la Corte superior de justicia a los Jueces especializados en el área penal y laboral, conformados por 13 Jueces, que son 100 %, de los cuales 10 de los jueces penales que forman el 77% y 03 jueces 33% del área laboral, considera que, si es necesaria la incorporación del acoso sexual en las relaciones laborales en el Código penal, según su criterio y experiencia profesional.

Por lo que se llega a la conclusión, que la totalidad (100%), de los magistrados que laboran en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca han respondido de forma positiva.

Tabla N° 6

Pregunta 2 Considera usted, que de incorporarse el “Acoso Sexual en las relaciones laborales” como delito en nuestro Código Penal Peruano, capitulo VII, “Violación a la libertad de trabajo” en el Artículo 168 (art 168 C), ¿Se reduciría prudencialmente el numero casos de acoso sexual en las relaciones laborales?

Encuestados	Sí	No	Porcentaje	Porcentaje	Total
	Considere	considera	Sí considera	No considera	
Jueces penales	10	0	100%	0%	10
Jueces laborales	3	0	33%	67%	3

Fuente: Elaboración propia

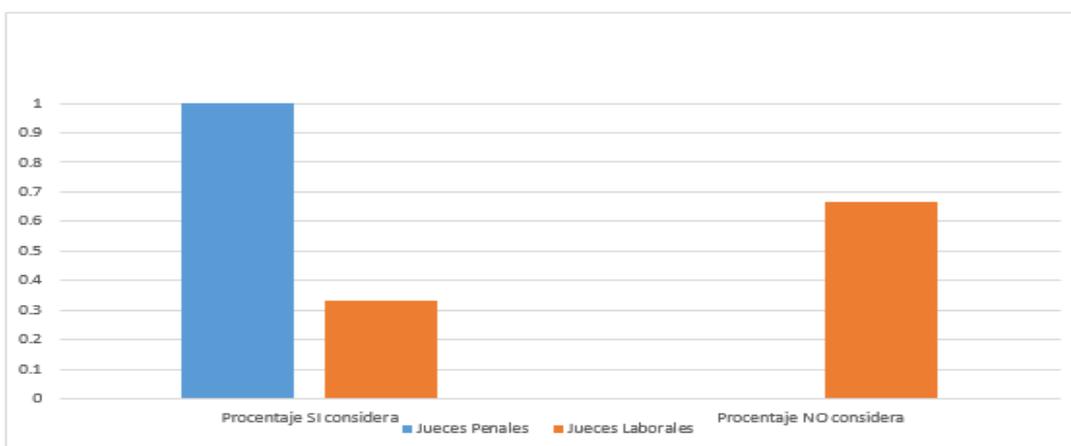


Figura 4: Resultados porcentuales de la pregunta 2

Fuente: Elaboración propia

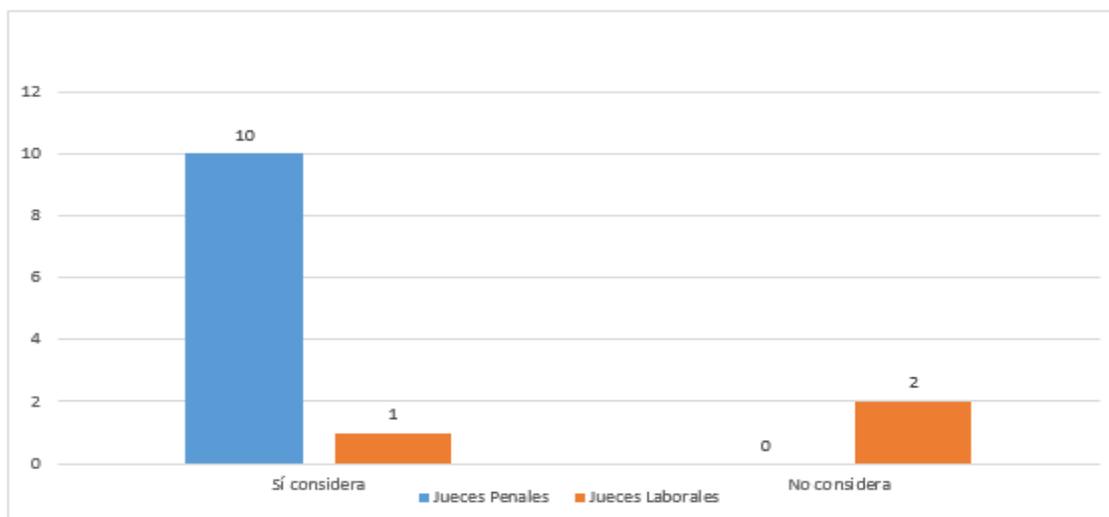


Figura 5: Resultados numéricos de la pregunta 2

Fuente: Elaboración propia

Exégesis:

De la encuesta realizada en la Corte superior de Justicia de Cajamarca, a los Jueces especializados en el área penal y laboral están compuestos por 13, conformando el 100%, de los cuales los 10 pertenecientes al área penal que forma el 77% y 01 del área laboral que forma el 8%, casi la mayoría consideran que si, que de incorporarse el “Acoso Sexual en las relaciones laborales” como delito en nuestro Código Penal Peruano, capítulo VII, “Violación a la libertad de trabajo” en el Artículo 168 (art 168 C), se reduciría prudencialmente el numero casos de acoso sexual en las relaciones laborales. Sin embargo 2 jueces laborales que forman el 15% restante considera lo contrario.

Por lo que se llega a la siguiente conclusión, que casi la totalidad (85%), de los magistrados que laboran en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca han respondido de manera positiva.

Tabla N° 7

Pregunta 3 ¿Considera usted, que contar con la Ley N° 27942, no ha sido suficiente para brindar protección adecuada a la víctima y que la única opción es recurrir al sistema penal?

Encuestados	Sí	No	Porcentaje	Porcentaje	Total
	Considera	considera	Sí considera	No considera	
Jueces penales	10	0	100%	0%	10
Jueces laborales	2	1	67%	33%	3

Fuente: Elaboración propia

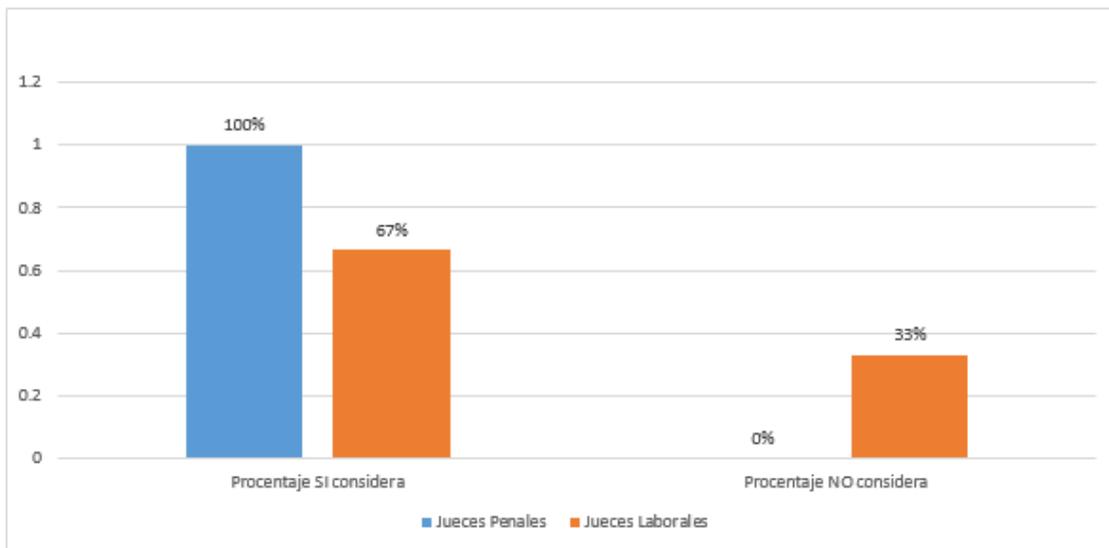


Figura 6: resultados porcentuales de la pregunta 3

Fuente: Elaboración propia

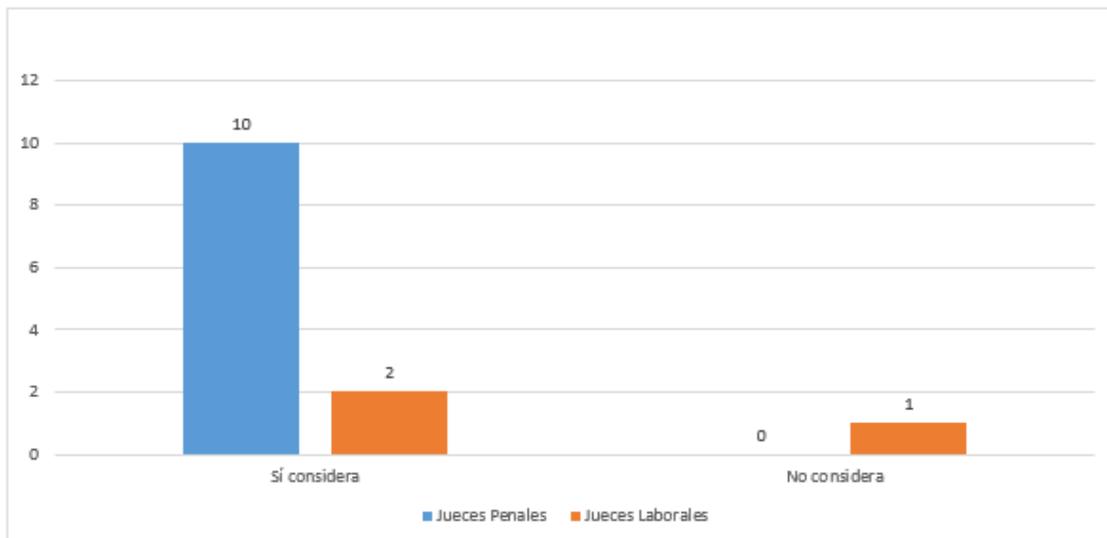


Figura 7: Resultados numéricos de la pregunta 3

Fuente: Elaboración propia

Exégesis:

De la encuesta realizada en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca a los Jueces especializados en el área penal compuestos por 10 Jueces Penales y 03 Jueces laborales de los cuales forman el 100%, de los cuales 10 del área penal que forma el 77% y 02 del área Laboral que forma el 15%, Considera que si, que contar con la Ley N° 27942, no ha sido suficiente para brindar una adecuada protección a la víctima y que la única opción es recurrir al sistema penal. Sin embargo, el 01 restante que forma el 8% considera lo contrario.

Por lo que se llega a la siguiente conclusión, que caso la mayoría que es (92%), de los magistrados que laboran en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca han respondido de manera positiva.

Tabla N° 8

Pregunta 4 ¿Considera usted que, ante la presente problemática, la víctima se encuentra ante una situación de vulnerabilidad, además existe ausencia de normatividad penal?

Encuestados	Sí	No	Porcentaje	Porcentaje	Total
	Considera	considera	Sí considera	No considera	
Jueces penales	10	0	100%	0%	10
Jueces laborales	3	0	100%	0%	3

Fuente: Elaboración propia

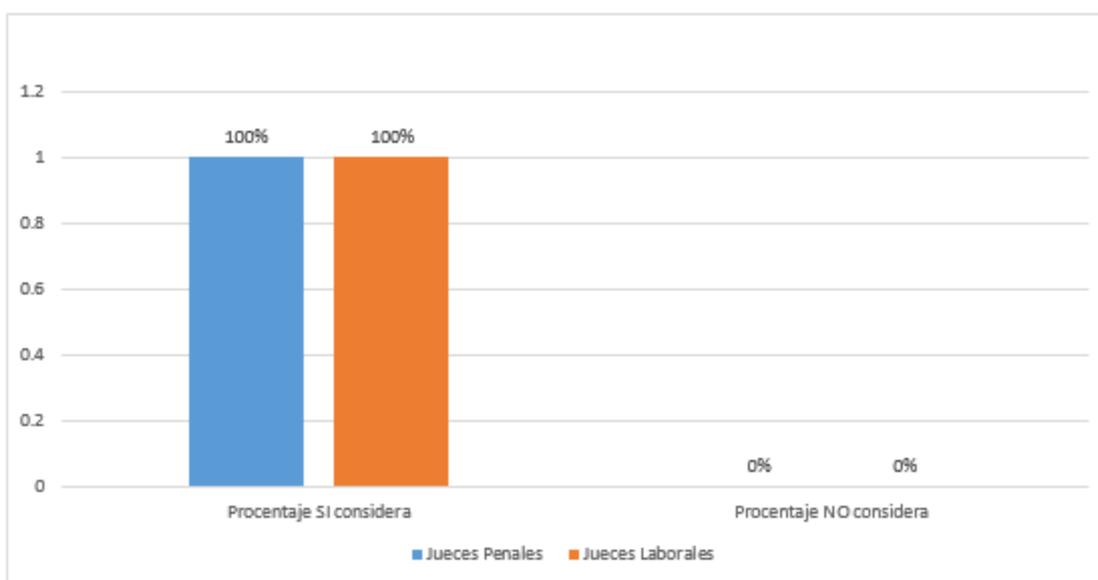


Figura 8: Resultados porcentuales de la pregunta 4

Fuente: Elaboración propia

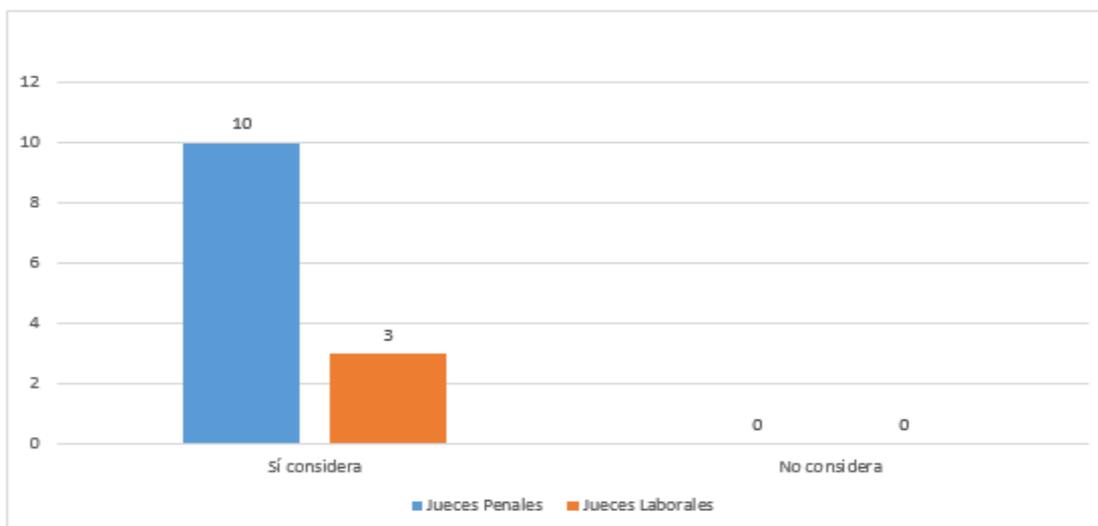


Figura 9: Resultados numéricos de la pregunta 4

Fuente: Elaboración propia

Exégesis:

De la encuesta realizada en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca a los Jueces especializados en el área penal compuestos por 10 Jueces Penales y 03 jueces Laborales de los cuales forman el 100%, en cuanto a los resultados obtenidos ha sido exitosos, de los 10 jueces del área penal que forman el 77%, consideran que si, que ante la presente problemática, la víctima se encuentra ante una situación de vulnerabilidad y además existe ausencia de normatividad penal, sin embargo 03 jueces del área laboral que forma el 33%, considera lo contrario.

Por lo que se llega a la siguiente conclusión, que casi la mayoría (77%), de los magistrados que laboran en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca han respondido de manera positiva.

7.2.Recolección de datos a nivel de abogados de Cajamarca

7.2.1. Generalidades:

Los datos recolectados han sido obtenidos de los abogados especialistas en derecho penal y laboral de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, durante su desempeño laboral.

La finalidad de la recolección de datos, ha sido obtener información directa del tema referido a la “*Incorporación del acoso sexual en las relaciones laborales en el Código penal peruano*”, en base a las siguientes preguntas:

1. ¿Considera usted, que es necesaria la incorporación del acoso sexual en las relaciones laborales en el Código penal, según su criterio y experiencia profesional?
2. Considera usted, que de incorporarse el “Acoso Sexual en las relaciones laborales” como delito en nuestro Código Penal Peruano, capítulo VII, “Violación a la libertad de trabajo” en el Artículo 168 (art 168 C), ¿Se reduciría prudencialmente el número de casos de acoso sexual en las relaciones laborales?
3. ¿Considera usted, que contar con la Ley N° 27942, no ha sido suficiente para brindar una adecuada protección a la víctima y que la única opción es recurrir al sistema penal?
4. ¿Considera usted que, ante la presente problemática, la víctima se encuentra ante una situación de vulnerabilidad y además existe ausencia de normatividad penal?

He obtenido los siguientes resultados, los mismos que se presentan a continuación.

Tabla N° 9

Población total de abogados.

ENCUESTADOS	CANTIDAD	PORCENTUAL DE ENCUESTADOS
Abogados Penales	40	80%
Abogados Laborales	10	20%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaboración propia

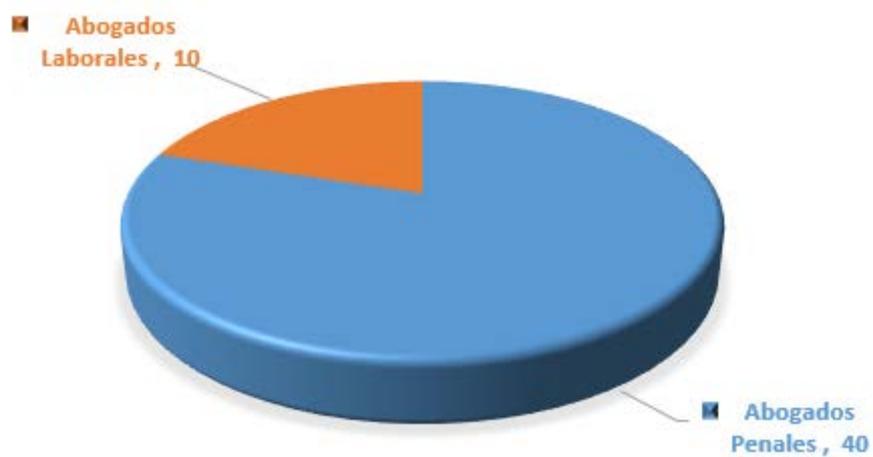


Figura 10: Población total de abogados

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 10

Pregunta 1 ¿Considera usted, que es necesaria la incorporación del acoso sexual en las relaciones laborales en el Código penal, según su criterio y experiencia profesional?

Encuestados	Sí considera	No considera	Porcentaje Sí considera	Porcentaje No considera	Total
Abogados penales	35	5	85%	13%	10
Abogados laborales	9	1	90%	10%	3

Fuente: Elaboración propia.

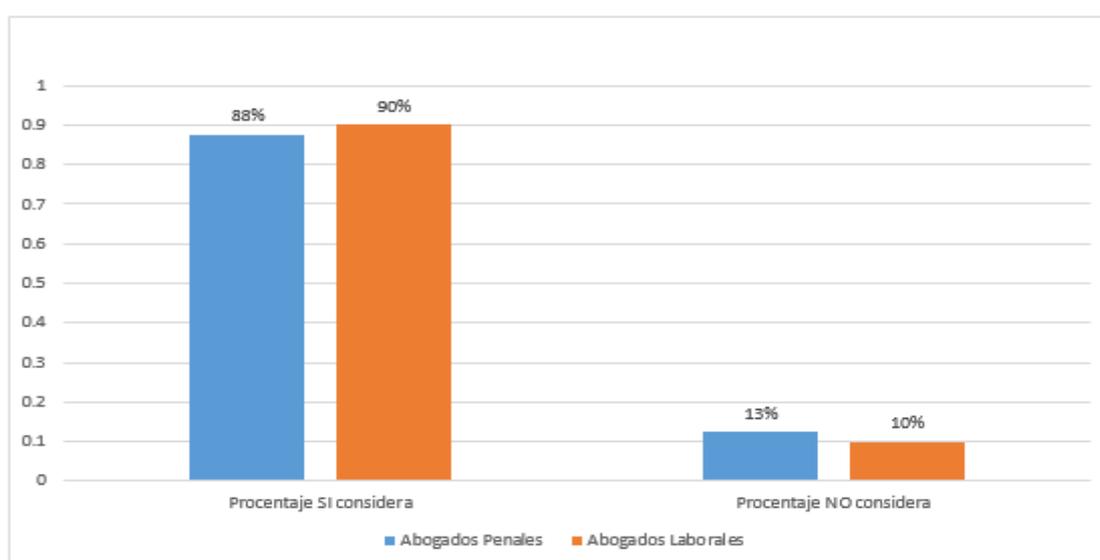


Figura 11: resultados porcentuales de la pregunta 1

Fuente: Elaboración propia

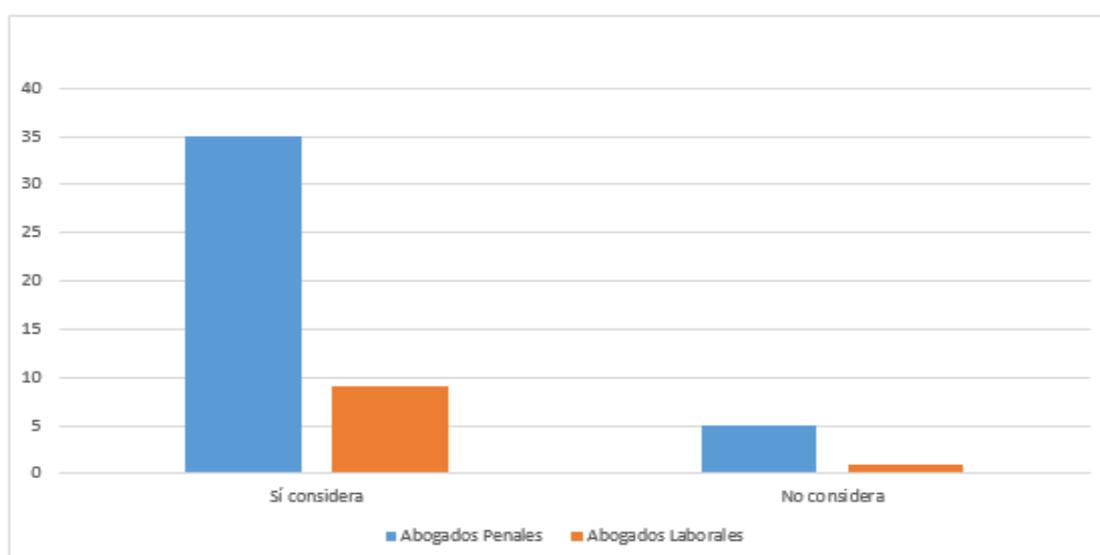


Figura 12: Resultados numéricos de la pregunta 1

Fuente: Elaboración propia

Exégesis:

De acuerdo a la encuesta de la muestra tomada del Ilustre Colegio de Abogados de Cajamarca, están conformados por 50 Abogados, 40 pertenecientes al área Penal y 10 al área Laboral que forman el 100%, de los cuales 35 que forman el 70 %, especializados en el área Penal y 09 abogados especializados área laboral que forman el 18%, Considera que, si es necesaria la incorporación del acoso sexual en las relaciones laborales en el Código penal, según su criterio y experiencia profesional. Sin embargo 05 abogados penalistas que forman el 10 % y 01 abogado laboral que forma el 2% consideran lo contrario.

Por lo que se llega a la siguiente conclusión, que casi la totalidad es decir el 88%, de abogados penalistas y laboristas han respondido de manera positiva con respecto a la respectiva pregunta.

Tabla N° 11

Pregunta 2 Considera usted, que de incorporarse el “Acoso Sexual en las relaciones laborales” como delito en nuestro Código Penal Peruano, capitulo VII, “Violación a la libertad de trabajo” en el Articulo 168 (art 168 C), ¿Se reduciría prudencialmente el numero casos de acoso sexual en las relaciones laborales?

Encuestados	Sí	No	Porcentaje	Porcentaje	Total
	considera	considera	Sí considera	No considera	
Abogados penales	40	0	100%	0%	40
Abogados laborales	7	3	70%	30%	10

Fuente: Elaboración propia

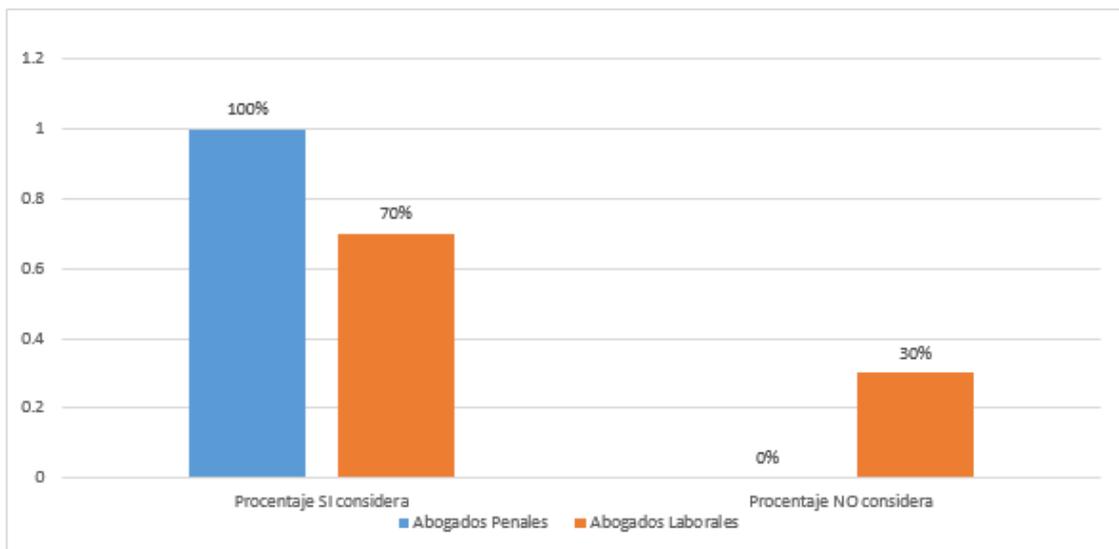


Figura 13: Resultados porcentuales de la pregunta 2

Fuente: Elaboración propia

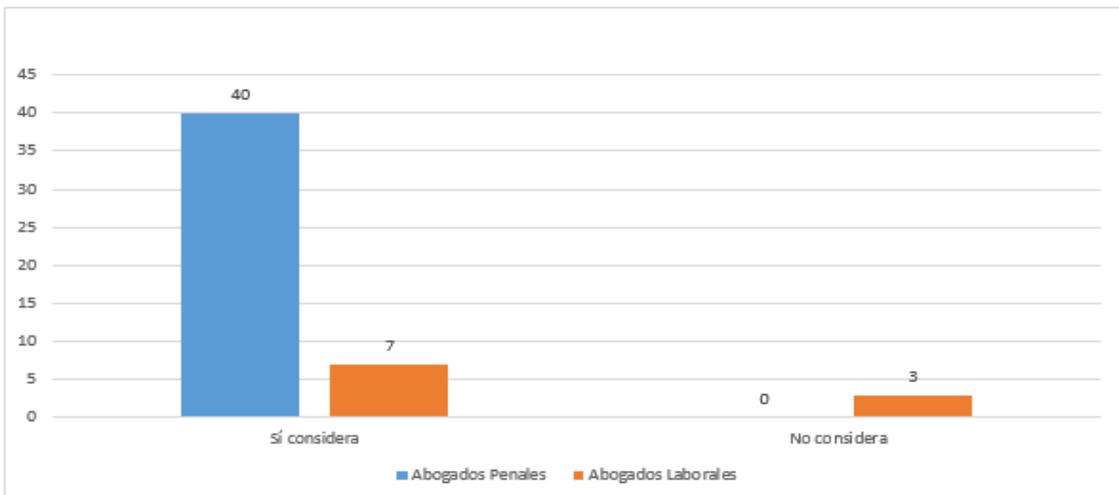


Figura 14: Resultados numéricos da la pregunta 2

Fuente: Elaboración propia

Exégesis:

De acuerdo a la encuesta tomada de la muestra tomada del Ilustre Colegio de Abogados de Cajamarca, están conformados por 50 Abogados, 40 pertenecientes al área Penal y 10 al área Laboral que forman el 100%, de los cuales 40 que forman el 80 %, especializados en el área Penal y 07 que forman el 14 % especializados en el área laboral, considera que si, que de incorporarse el “Acoso Sexual en las relaciones laborales” como delito en nuestro Código Penal Peruano, capitulo VII, “Violación a la libertad de trabajo” en el Artículo 168 (art 168 C), se reduciría prudencialmente el numero casos de acoso sexual en las relaciones laborales. Sin embargo, los 03 abogados del área laboral que forman el 6% consideran lo contrario.

Por lo que se llega a la siguiente conclusión, que casi la totalidad es decir el 94%, de abogados penalistas y laboralistas, han respondido de manera positiva con respecto a la respectiva pregunta.

Tabla N° 12

Pregunta 3 ¿Considera usted, que contar con la Ley N° 27942, no ha sido suficiente para brindar protección adecuada a la víctima y que la única opción es recurrir al sistema penal?

Encuestados	Sí	No	Porcentaje	Porcentaje	Total
	considera	considera	Sí considera	No considera	
Abogados penales	40	0	100%	0%	40
Abogados laborales	4	6	40%	60%	10

Fuente: Elaboración propia

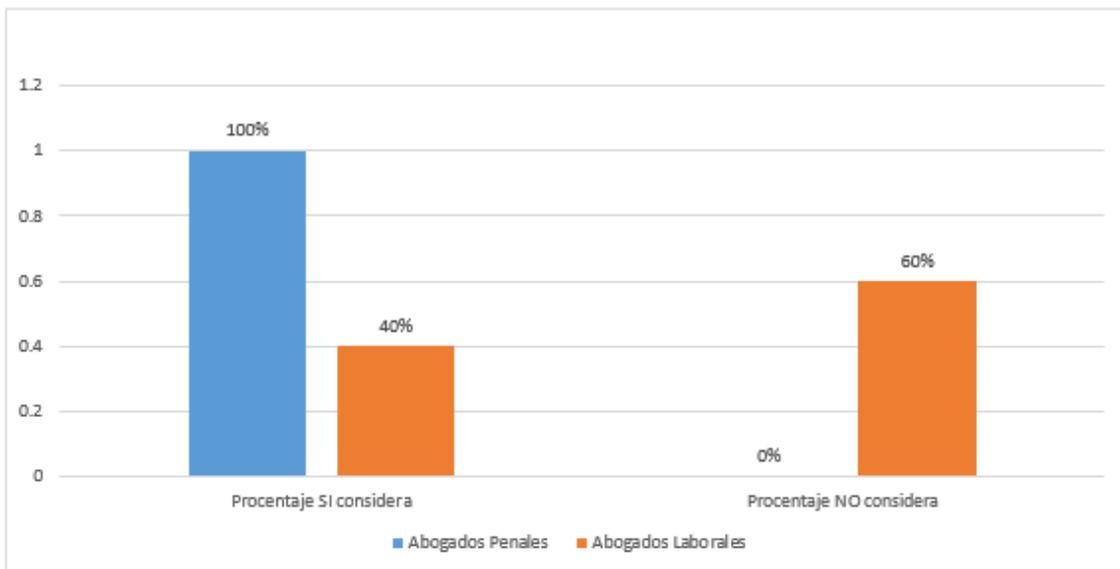


Figura 15: Resultados porcentuales de la pregunta 3

Fuente: Elaboración propia

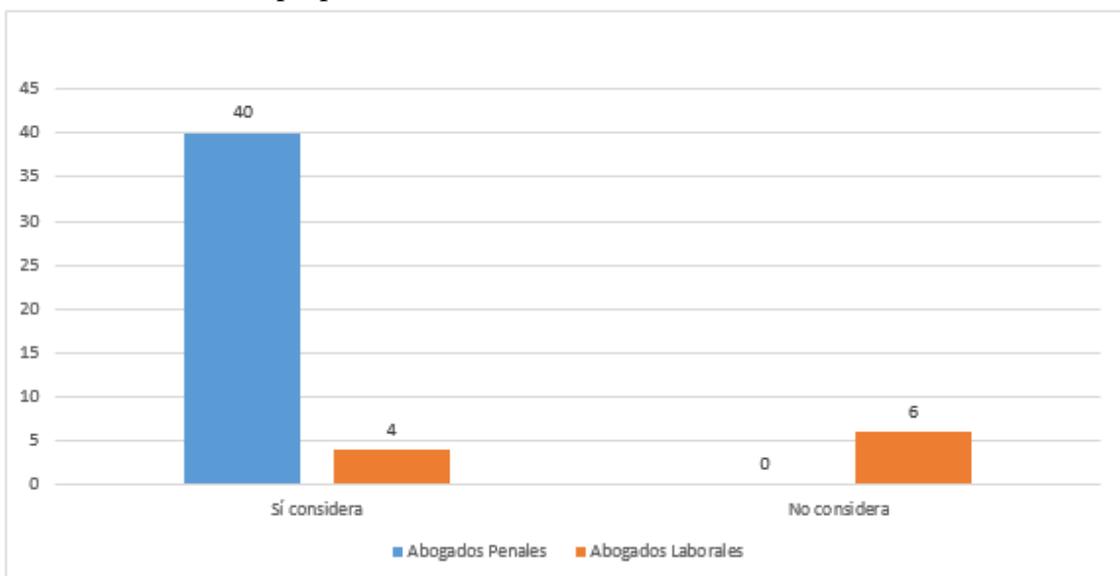


Figura 16: Resultados numéricos de la pregunta 3

Fuente: Elaboración propia

Exégesis:

De acuerdo a la encuesta tomada de la muestra tomada del Ilustre Colegio de Abogados de Cajamarca, están conformados por 50 Abogados, 40 pertenecientes al área Penal y 10 al área Laboral que forman el 100%, de los cuales 40 forman el 80 % del especializados en el área Penal y 04 que forman el 8% especializados en el área laboral Consideran que si, que contar con la Ley N° 27942, no ha sido suficiente para brindar protección adecuada a la víctima y que la única opción es recurrir al sistema penal. Sin embargo 06 abogados del área laboral que forman el 12% considera lo contrario.

Por lo que se llega a la siguiente conclusión, que casi la totalidad es decir el 88%, de abogados penalistas y laboristas han respondido de manera positiva con respecto a la respectiva pregunta.

Tabla N° 13

Pregunta 4 ¿Considera usted que, ante la presente problemática, la víctima se encuentra ante una situación de vulnerabilidad y además existe ausencia de normatividad penal?

Encuestados	Sí	No	Porcentaje	Porcentaje	Total
	Considera	considera	Sí considera	No considera	
Abogados penales	40	0	100%	0%	40
Abogados laborales	2	8	20%	80%	10

Fuente: Elaboración propia.

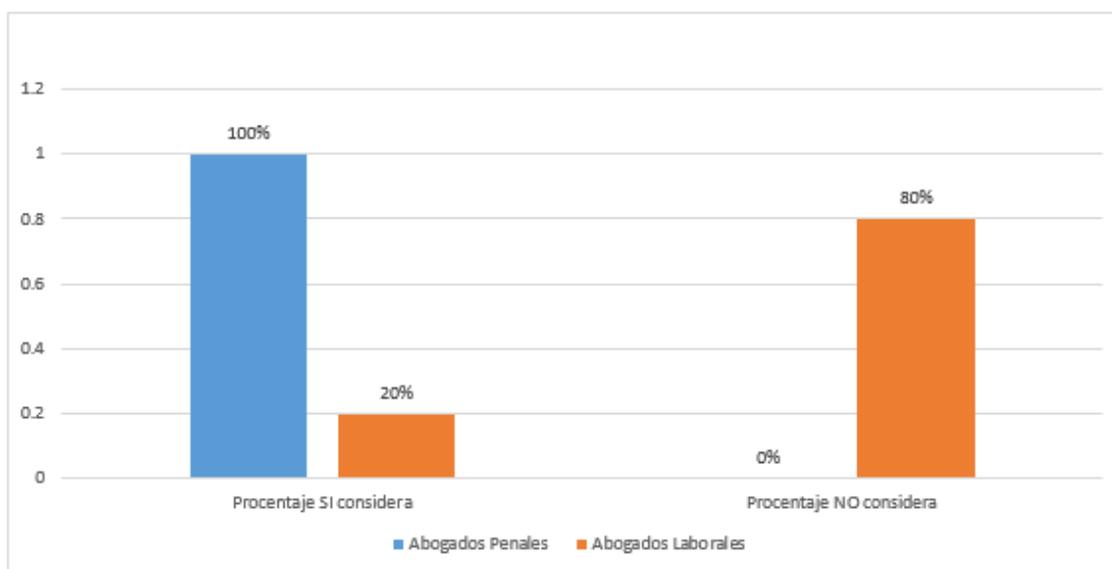


Figura 17: Resultados porcentuales de la pregunta 1

Fuente: Elaboración propia

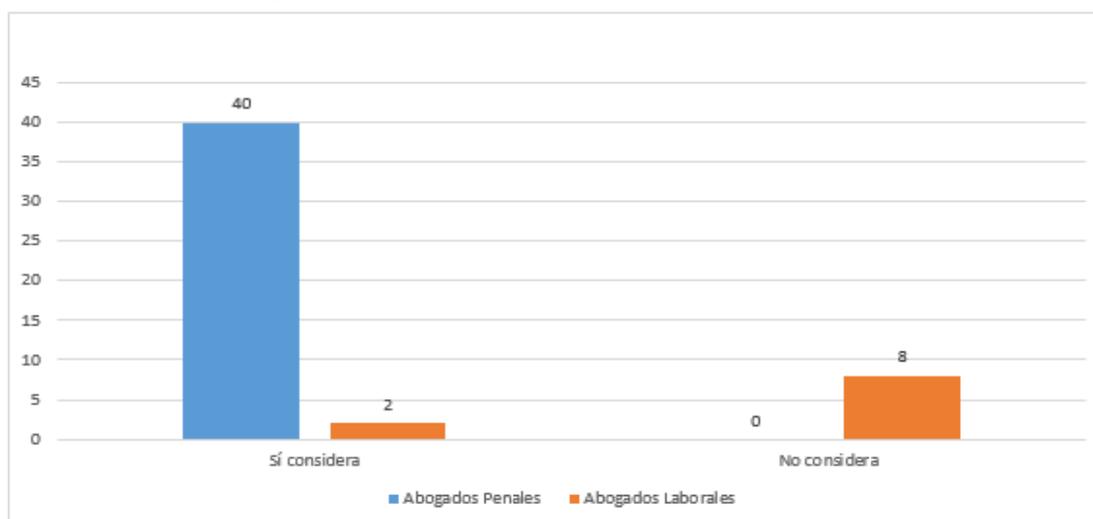


Figura 18: Resultados numéricos de la pregunta 4

Fuente: elaboración Propia

Exégesis:

De acuerdo a la encuesta tomada de la muestra del Ilustre Colegio de Abogados de Cajamarca, están conformados por 50 Abogados, 40 pertenecientes al área Penal y 10 al área Laboral que forman el 100%, de los cuales 40 que forman el 80%, especializados en el área penal y 02 que forman el 4%, especializados en el área laboral, consideran que sí que, ante la presente problemática, la víctima se encuentra ante una situación de vulnerabilidad y además existe ausencia de normatividad penal. Sin embargo 08 que forman 16%, especializados área laboral consideran lo contrario.

Por lo que se llega a la siguiente conclusión, que casi la totalidad es decir el 84%; compuestos por abogados penalistas y laboralistas, han respondido de manera positiva con respecto a la respectiva pregunta.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El análisis se enfoca en determinar su procedencia y la necesidad de la incorporación del “Acoso Sexual en las relaciones laborales” como delito en nuestro Código Penal Peruano, capítulo VII, “Violación a la libertad de trabajo” en el artículo 168 (artículo 168 C), es en ese sentido se procedió a analizar mediante encuestas a Magistrados, Abogados, las preguntas se elaboraron en relación al tema de investigación en las siguiente instituciones: Corte Superior de Justicia de Cajamarca y el Ilustre Colegio de Abogados de Cajamarca.

Cuando hablamos de la problemática actual en cuanto al acoso sexual en las relaciones laborales y el transcurso del tiempo que sigue sin tener una solución adecuada es que planteamos esta solución de incorporar esta conducta en nuestro código penal peruano, que se acuerdo al análisis del gráfico N° 01 de cada encuesta realizada a los Jueces especializados en el área penal y laboral de ellos el 100%, y de los abogados el 88%. Indican si es procedente la incorporación del acoso sexual en las relaciones laborales en el código penal peruano.

Coincidimos con la tesis presentada por Karol Sheara, Solano Estraver titulada: “*Tipificación del Acoso Sexual en el Sistema Peruano*”, refiere del tema a que el acoso transgrede varios derechos fundamentales, por eso es que también tiene como propuesta legislativa incorporar este delito que transgrede derechos fundamentales, enfocado de distinta manera, pero al final con misma solución a la problemática.

En cuanto a la incorporación del “Acoso Sexual en las relaciones laborales” como delito en nuestro Código Penal Peruano, “Violación a la libertad de trabajo” en el Artículo 168 (art 168 C), todos los encuestados están de acuerdo a que esto ayudaría a reducir prudencialmente el número casos de acoso sexual en las relaciones laborales, de acuerdo al análisis del gráfico N° 02 de la encuesta realizada en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, a los jueces especializados en el área penal y laboral, de los cuales el 85% y un 95% de los abogados del Ilustre Colegio de Abogados de Cajamarca especializadas en estas dos áreas.

Por cómo podemos observar este tipo de actos reprochables ocurren tanto en las instituciones privadas como públicas y desde hace muchos años atrás y por ello que

mencionaremos el caso de **Hostigamiento sexual laboral en la C.S. de justicia de Lima**, recae el documento N° 140-2008-PCNM DEL CNM.: El vocal Jovino Guillermo Cabanillas Zaldívar, en ese momento era el presidente de la Corte Superior de Justicia de Lima, fue quejado en setiembre del 2007 por la presunta comisión de actos de hostigamiento sexual en agravio de S.R.H.S., trabajadora de su cargo, El CNM concluyó el proceso disciplinario y se resolvió mediante la destitución del presidente.

En cuanto al tema de que al contar con la Ley N° 27942, consideran la mayoría de encuestados que no ha sido suficiente para brindar una adecuada protección a la víctima y que la única opción es recurrir al sistema penal, de acuerdo análisis del gráfico N° 03 de la encuesta realizada a los Jueces especializados en el área penal y laboral, de ellos el 88%, y un 92% de los abogados especializados en estas dos áreas, muestran conformidad con en cuanto a su respuesta.

En cuanto a la presente problemática consideran los encuestados considera que en efecto las víctimas se encuentran en una situación de vulnerabilidad y existe una clara ausencia de normatividad penal, esto es de acuerdo al análisis del grafico N° 04 de la encuesta realizada en la a los Jueces especializados en el área penal y laboral, de ellos el 77%, y 84% en cuanto a los abogados especializados en dos áreas con respecto al enunciado muestran su conformidad.

Antes las situaciones de inadecuada protección y el estado en que se encuentran por no existir una normatividad penal es que debemos tomar de ejemplo al País de Francia promulgó una ley específica sobre abuso de autoridad de materia sexual en las relaciones laborales, en la que se hacen modificaciones al código penal y al código de trabajo donde se menciona que el acoso sexual constituye un delito.

En atención a la medida que se presenta como solución en el presente trabajo es que también debemos tomar en cuenta un proyecto presentado por la congresista hace mucho tiempo atrás que no ha sido tomado en cuenta, aun cuando hoy en la actualidad el problema se ha vuelto incontrolable, Ana Jara, presentó el proyecto de ley 03628/2013-cr, ley para “*tipificar el hostigamiento sexual laboral como un delito penal*”, castigando esta conducta de 03 a 05 años de pena privativa de libertad. Deja en claro que este tipo de

actuar solo se castiga con una sanción administrativa, y que en muchas situaciones los hechos no pasan de una amonestación verbal o escrita. Pese a todo ello seguimos con contar con una normatividad penal, sin embargo, creemos que ya tiempo de dar ese paso.

Al hacer una comparativa de los resultados obtenidos con lo de los antecedentes, se observa es necesaria y urgente la incorporación del acoso sexual en las relaciones laborales en nuestro código penal, ya que el acoso sexual transgrede derechos fundamentales como persona y en calidad de trabajadores, generando graves daños psicológicos y físicos. Que afecta tanto su entorno familiar y laboral, que sin la regulación de esta conducta en el sistema penal se dará cabida a que se sigan cometiendo actos de esta naturaleza y seguirá la víctima sin tener una adecuada protección y quedara en un estado vulnerable ante los agresores. Por tal motivo, se aceptan en forma exitosa los resultados obtenidos de las instituciones públicas, por lo que se concluye que es procedente el tema de investigación.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

Del estudio realizado se considera que los resultados son claros al precisar la carencia de la ley que proteja a los trabajadores víctimas de las agresiones sexuales y que esta debería ser implementada en nuestras leyes que están obligadas a velar por la integridad de las personas.

- ✓ De las encuestas realizadas en las instituciones públicas, de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, Ilustre Colegio de Abogados de Cajamarca, Municipalidad Distrital de Cajamarca, que permitieron se verificara la hipótesis propuesta, de incorporarse del “Acoso Sexual en las relaciones laborales”, en nuestro Código Penal Peruano, capítulo VII, “Violación a la libertad de trabajo” en el Artículo 168 (artículo 168 C), serviría de única solución para erradicar en forma proporcional la situación problemática frente al incremento de casos, y su vez se brindará una adecuada protección a la víctima. Sustentada en la encuesta realizada a jueces en 85% y un 95% de los abogados, que afianzan la verificación de dicha hipótesis.
- ✓ De acuerdo a todo el análisis de presente trabajo, concluir que, si es necesaria y por lo tanto procedente la incorporación del acoso sexual en el código penal peruano, corroborado en base a las encuestas a los magistrados 100% y abogados 88% especializados en el área penal y laboral.
- ✓ Consideramos que contar con Ley N° 27942, no ha sido suficiente para brindar una adecuada protección a la víctima ya solo cuenta con una sanción administrativa y que la única opción es recurrir al sistema penal, de acuerdo encuesta realizada tanto a los Jueces en un 88% y abogados en un 92% especializados en el área penal y laboral.
- ✓ Mientras no se incorpore el acoso sexual en nuestro Código Penal Peruano las víctimas estarán en una situación de vulnerabilidad, siendo que en la actualidad cuenta con una protección solo a nivel administrativo mas no penal y por

consiguiente sigue existiendo una clara ausencia de normatividad penal, afianzado en la encuesta realizada a jueces penales y laborales.

9.2 Recomendaciones

- ✓ Fiscalización y monitoreo de manera constante y progresiva en los sectores laborales tanto público como privado, por parte de las autoridades correspondientes y que entre las muchas instituciones mencionaremos a SUNAFIL, para que pueda identificar de forma oportuna en cualquier forma de acoso sexual en las relaciones laborales, e imponer sanciones drásticas a los agresores u/o empresa y así lograr combatir por el momento esta problemática, vale resaltar que se debe priorizar a centros de trabajo alejados de la ciudad ya que son más propensos los trabajadores a ser víctimas de acoso sexual en su centro de labores.
- ✓ Se implemente por a través de nuestras autoridades competentes programas de sensibilización gratuitos, y realizar capacitaciones, talleres a los trabajadores y empleadores en cuanto a estos temas, a su vez crear centros de líneas telefónicas gratuitas sobre todo en zonas alejadas a las ciudades, donde las victimas puedan comunicarse de manera privada e entrevistarse con su especialista que le oriente en cuanto a cómo actuar en caso de presenciar o ser víctima de acoso sexual, o por el contrario cómo superar un caso acoso sexual en el centro de labores, además brindarle también información en cuanto a procedimientos legales.
- ✓ Por último, se sugiere a los distintos Organismos encargados de presentar los distintos proyectos de Ley, tener en cuenta este trabajo para considerar de acuerdo los estudios y toda la información que se presenta en esta investigación y los resultados satisfactorios obtenidos, consideren la propuesta legislativa de incorporar el acoso sexual en las relaciones laborales en nuestro Código Penal Peruano. teniendo presente que mediante la incorporación del acoso sexual laboral en el derecho penal permitirá no solo tener una adecuada protección a los derechos del trabajador, sino que también servirá como precedente para que no se vuelvan a cometer estos actos. Por lo que es un imperativo que los legisladores den solución a esta problemática.

10. AGRADECIMIENTO

A la Universidad San Pedro, por brindarme una enseñanza de calidad y contribuir con mi formación profesional a lo largo de estos 6 años.

A todos mis docentes de la filial Cajamarca por su constancia y cariño para enseñar, lo que me permitió adquirir conocimientos en el área del Derecho.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público*. Obtenido de <http://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/resources/guia-laboral.pdf>

2018, REDACCIÓN PERÚ21. (s.f.). Obtenido de disponible en:
<https://peru21.pe/lima/peru-tercio-mujeres-sufre-acoso-laboral-171262>

Aeberhard-Hodges, J. (1996). Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual .
Revista Internacional del Trabajo, 554-570.

Ante proyecto de Ley Contra El Acoso Sexual Pl-109. (s.f.). 97-98. Bolivia.

Ávila.M. (11 de 2014). Propuesta de Reforma para establecer el Acoso Laboral en el Código de Trabajo. Quito, Ecuador.

Carla, R. R. (2013). *derecho laboral peruano* (Quinta Edición ed.). Lima: ECB Ediciones.

Chavarría, C. B. (11 de 2009). "Mobbing y su regulación, Análisis jurisprudencial hasta noviembre de 2009". Santiago, Chile.

Cieza, E. (2014). *El Mobbing, Una Forma de Violencia Laboral* (1° ed.). Lima, Peru: Ara-Ediciones.

Comisión Europea. (24 de 02 de 1992). *Diario Oficial de las Comunidades Europeas (Bruselas)*, I, págs. 3-5.

Espinoza, A. B. (2015). *Actos De Hostilidad* (Segunda Edición ed.). Lima, Peru: AELE Editores S.A.

Estraver, K. S. (2014). "Tipificación del acoso sexual en sistema penal peruano". Trujillo, Perú.

Garzón Landíniz, T. C. (05 de 09 de 2011). Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006: Una Aproximación Desde La Definición Jurídica y Psicológica Del Acoso Laboral, Tesis de pregrado para aspirar al título de abogada. Bogotá.

Gárzon Landíniz, T. C. (05 de 09 de 2011). Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral, tesis de pregrado para aspirar al título de abogada. Bogotá.

Garzón, L. (05 de 09 de 2011). Críticas y Perspectivas De La Ley 1010: Una Aproximación Desde La Definición Jurídica y Psicológicamente Del Acoso Laboral . bogotá.

González.G, N. S. (07 de 2015). "insertar en el código integral penal, el acoso laboral como delito de acción penal pública". Loja, Ecuador.

- Hiriyogen, m.-f. (2014). *Acoso moral en el trabajo* (primera edición ed.). Francia, Perú.
- Hodges, J. A. (2011). Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo. *Revista Internacional Del Trabajo*, 115-556.
- Hoyos, H. (07 de 2012). *Acoso Laboral Relación entre el derecho y la psicología*. España.
- Irina, V. A. (2014). *Compendio De Derecho Laboral*. Lima, Perú: ECB Ediciones.
- Jara, A. (2013). *Congreso de la República*. Obtenido de Ley sobre acoso sexual: disponible en:
<http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/Comisiones/2013/com2013jusderhum.nsf/00Pb=ProyLey>
- Jorge Castillo, G. (2014). *jurisprudencia En Derecho Laboral* (Primera Ediciones ed.). Lima, Perú: FLB Ediciones.
- Julio Enrique, H. C. (Junio-2015). *Derecho Individual Del Trabajo* (2° Edición ed.). Lima-Perú: RAO S.R.L.
- Julio, H. C. (2011). El Hostigamiento Sexual En El Trabajo. *Revista Peru Laboral*.
- Julio, H. C. (2013). Acoso Sexual En Los Centros De Trabajo. *Diario Oficial " El Peruano "*.
- Leymann, H. (1984). *Psychological Violence at Work. Two explorative study*,. Libertad Al Trabajo Como Derecho Fundamental, Expediente N° 2007-01037-0-o1201-JM-CI-2 (11 de Noviembre de 2007).
- Merino, I. B. (30 de enero de 2010). Analisis Del Acoso Sexual. *El Comercio*, pág. 1.
- Ocampo, V. B. ,. (05 de 2015). cual es el alcance de la Ley de Acoso Laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en la ejecución del contrato laboral en el sector público. Manizales, Colombia.
- OIT. (2011). *Acoso sexual en el lugar de trabajo*. Obtenido de OIT:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf
- Paz, L. S. (2014). "Mobbing: el acoso moral en la relación laboral". Trujillo, Perú.
- (2017). *Poder Judicial*. Cajamarca.
- Ramírez, M. A. (2016). *Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada*. Obtenido de disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0041863318300917>
- Resolución N° 140-2008-PCNM del CNM . (29 de Septiembre de 2008). Obtenido de <https://www.cnm.gob.pe/webcnm/archivos/pdf/2009/gpd/PDR1402008PCNMCabanillas.pdf>.

- Ricardo, M. F. (2012). *El Trabajo De La Nueva Constitucion*. Lima: Cultural Cuzco Editores.
- Roberth, H. (2010). Analisis internacional de las leyes que sancionan el Acoso Sexual. *Revista Internacional del Trabajo*, 114.
- Soto, G. J. (2018). "Nivel de acoso laboral en trabajadores de las áreas de almacén, acondicionado y producción de un laboratorio farmacéutico de Lima-Perú". Lima, Perú.
- Sotomayor, J. L. (04 de 03 de 2019). *El hostogamiento sexual en el trabajo* . Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/jorgeraygadasotomayor/2014/05/03/el-hostigamiento-sexual-en-el-trabajo/>
- Vera, G. J. (2017). "Regulación del mobbing laboral en el Perú como medida que se corresponde con el artículo n° 23 de la Constitución Política del Perú". Cusco, Perú.

12. ANEXOS

12.1. Anexo N° 1

PROYECTO DE LEY

Proyecto de ley que incorpora como delito en el código penal el acoso sexual en las relaciones laborales.

PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA COMO DELITO EL ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES EN EL CAPÍTULO VII VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD DE TRABAJO COMO ARTICULO 168 REFERIDO A LA COACCIÓN LABORAL INCORPORÁNDOSE EL ARTICULO 168-C

EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

ARTÍCULO 168-C: ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES:

El que aprovechándose de su calidad y posición de autoridad o jerarquía o con prescindencia de ella, realiza cualquier conducta ya sea físico o verbal de naturaleza sexual sea aceptada o rechazada y de forma reiterada que atente o modifique su relación laboral:

1. Produzca menoscabo a su indemnidad sexual de víctima.
2. Genere la vulneración del derecho fundamental al trabajo como a su dignidad y a trabajar en un ambiente adecuado.
3. Sea cometido tanto en el sector público como privado.
4. Si producto del acoso sexual genera la renuncia involuntaria de la víctima a su centro laboral
5. Si medie amenazas o cualquier medio de coerción para recibir favores de naturaleza sexual.
6. Como conciencia del acoso sexual cause graves daños tanto físicos como psicológicos. Será reprimido con pena privativa de la libertad de no menor de 3 ni mayor de 6 años y si el agente pertenece al sector público también será sancionado con inhabilitación conforme al inciso 1, 2 y 8 del artículo 36.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: MARCO CONCEPTUAL Y JURÍDICO:

El acoso sexual en los lugares de trabajo. El acoso en el trabajo es toda actitud o acción, donde un ser humano y un conjunto de estas efectúan daños psicológicos de manera desmesurada, de forma constante y duradera en tiempo, en contra de otro ser humano en cualquier relación de trabajo. Conforme la sociedad ha ido cambiando se han usado distintas palabras como hostigamiento sexual, acoso y trato humillante, encontrados en una relación de subordinación. La constitución política del Perú identifica al ser humano como el fin supremo de la sociedad y organización política para la defensa de ser humano y así mismo de dignidad con se encuentra revestida, siendo que esta misma es considerada como un principio y un derecho fundamental muy importante, cuando nos referimos al

principio nos vamos a decir actúa a los largo del proceso de aplicación y cumplimiento de las normas por los administradores constitucionales, y en cuanto al derecho fundamental va a englobar un ámbito de tutela y protección universal frente a los sujetos que se encuentra en toda su legitimación para exigir la puesta en escena del órgano jurisdiccional para que lo defienda cuando verifique que se ha cometido la afectación de la dignidad humana.

Nuestro País reconoce a la libertad sexual como la decisión de los seres humanos para que cada uno pueda determinar el ámbito de las dos opciones de su sexualidad, desde un contenido constitucional:

- Posición negativa, relacionada con la exigencia dirigida al Estado o a cualquier persona para no perturbar en el libre desarrollo de la actividad sexual de la persona.

- Posición positiva, entendida como por la libertad de decidir la ejecución del acto sexual, es decir, de decidir con quién, cómo y en qué momento puede realizar el acto sexual u otros análogos. El Estado reconoce, así mismo, la indemnidad sexual en la medida que busca garantizar la preservación de la sexualidad de las personas. En ese sentido, la indemnidad sexual es entendida como la incapacidad de decidir y ejercer la libertad sexual, ya que se cree que las personas no se encuentran en capacidad de comprender el acto sexual. Los instrumentos internacionales garantizan los derechos de las personas su integridad, libertad y rechazan la discriminación frente a los actos de acoso sexual que se realizan en centros laborales.

A pesar de existir la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, ha revisto dos clases de sanciones como son la administrativa y la civil que como se ha podido evidenciar según estadistas y especialistas en el tema no han erradicado el acoso sexual en las relaciones laborales por prever sanciones muy leves.

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA:

Cuando hablamos de esta situación vamos a puntualizar que el estado peruano tiene el deber y la obligación de crear y perfeccionar nuestras normas legales que protejan a todos los seres humanos y teniendo presente la calidad de trabajador que denotan estos mismos, que como hemos podido apreciar la problemática del acoso sexual en nuestras relaciones laborales, constituye una afectación de la libertad sexual, encontrándose en ese conjunto también la inseguridad física, psíquica y subjetiva. Este fenómeno expresa en forma clara la desigualdad entre clases sociales y por ende los actos abusivos producidos por la misma situación. Evidentemente nos encontramos ante una situación conflictiva que se salido de control y lo que sufren muchos empleados en los distintos oficios que realizan y que incluso han generado como consecuencia de esos daños sufridos que renuncien a su puesto laboral y quedando con graves secuelas tanto físicas, subjetivas y se ha evidenciado que afecta directamente al derechos fundamentales del ser humano, y que para dar solución a esta problemática nuestro estado peruano solo cuenta con sanciones leves a nivel civil y administrativo, quedando una ausencia latente del derecho penal como ultima solución para erradicar estas conductas delictivas ya que el trabajador se encuentra en lado más débil de las relaciones laborales y que sufre constantes atropellos y por qué se cree conveniente que es momento que se configure como delito y se imponga una sanción drástica como la que se está proponiendo ante estas praxis que resultan ilegales y que no queden impunes este tipo de hechos. Para ello hay que tener en cuenta de las encuestas realizadas en las instituciones públicas, de la Corte Superior de Justicia

de Cajamarca, Ilustre Colegio de Abogados de Cajamarca, Municipalidad Distrital de Cajamarca, que permitieron se verificara la hipótesis propuesta, de incorporarse del “Acoso Sexual en las relaciones laborales”, en nuestro Código Penal Peruano, capitulo VII, “Violación a la libertad de trabajo” en el Artículo 168 (artículo 168 C), serviría de única solución para erradicar en forma proporcional la situación problemática frente al incremento de casos, y su vez se brindará una adecuada protección a la víctima. Sustentada en la encuesta realizada a jueces en 85% y un 95% de los abogados, que afianzan la verificación de dicha hipótesis.

✚ ANÁLISIS COSTO BENEFICIO:

El presente proyecto de ley hace posible que el estado frente el problema del acoso sexual en las relaciones laborales, que pone en desprotección principalmente a los trabajadores de ambos sexos, trasgrediendo a su vez derechos fundamentales de los mismo lesionando el derecho fundamental al trabajo y el bien jurídico protegido de libertad sexual que se ve vulnerado como un derecho humano. Esta iniciativa legislativa, para su aplicación, no requiere una institucionalidad AD HOC ni ocasiona mayores presupuestos para el Estado Peruano, sin embargo, salvaguarda derechos fundamentales del trabajador que son que se encuentran en un estado de indefensión por ser la parte más débil de las relaciones laborales y con esta sanción penal se brindara una adecuada protección a la víctima frente al acoso sexual en los centros laborales.

✚ ANÁLISIS DE IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL:

Conforme a lo establecido en el art 4° del Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, aprobado por Decreto Supremo N° 0082006-JUS, el análisis de impacto de la vigencia de la norma en la legislación nacional consiste en precisar si la propuesta normativa trata de innovar supliendo vacíos en el ordenamiento jurídico; o si modifica o deroga normas vigentes. La propuesta normativa guarda concordancia con el ordenamiento jurídico vigente en materia penal y se ajusta a la Constitución Política del Perú. La norma mejora de la tipificación delitos previstos en el art 168 y 168-C del Código Penal y que contribuirá a que la legislación nacional se adecue a los estándares de protección internacional en materia de derechos laborales y humanos.

12.2. Anexo N° 2

ENCUESTA
“INCORPORACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES
LABORALES EN EL CÓDIGO PENAL PERUANO”

La presente encuesta tiene por finalidad recoger la información de Jueces, fiscales, abogados, que servirá para determinar la procedencia de la incorporación del acoso sexual en las relaciones laborales en el Código penal peruano.

Se suplica que sus respuestas sean veraces para la obtención de información con fines jurídicos para facilitar el recojo de la información, la encuesta tiene carácter de anónima.

CARGO QUE DESEMPEÑA:

JUEZ () FISCAL () ABOGADO ()

INDICADORES	COTEJO	
	SI	NO
1. ¿Considera usted, que es necesaria la incorporación del acoso sexual en las relaciones laborales en el Código penal, según su criterio y experiencia profesional?		
2. Considera usted, que de incorporarse el “Acoso Sexual en las relaciones laborales” como delito en nuestro Código Penal Peruano, capítulo VII, “Violación a la libertad de trabajo” en el Artículo 168 (art 168 C), ¿Se reduciría prudencialmente el numero casos de acoso sexual en las relaciones laborales?		
3. ¿Considera usted, que contar con la Ley N° 27942, no ha sido suficiente para brindar una adecuada protección a la víctima y que la única opción es recurrir al sistema penal?		
4. ¿Considera usted que, ante la presente problemática, la víctima se encuentra ante una situación de vulnerabilidad y además existe ausencia de normatividad penal?		

Cual serían sus aportes o comentarios con respecto al presente trabajo de investigación tema:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

12.3. Anexo N° 3

Matriz de coherencia

Título	Problema	Objetivo	Hipótesis
<p style="text-align: center;">Incorporación del Acoso Sexual en las Relaciones Laborales en el Código Peruano</p>	<p>¿Es necesaria la incorporación del Acoso Sexual en las relaciones laborales” como delito en nuestro Código Penal Peruano, y esto a su vez ayudaría a reducir el número de casos y brindaría una adecuada protección a la víctima?</p>	<p>Objetivo general Determinar si es necesario la incorporación del “Acoso Sexual en las relaciones laborales” como delito en nuestro Código Penal Peruano, y sin con ellos disminuirán el número de casos y se brindaría una adecuada protección a la víctima.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar razones por las cuales no se ha dado una solución eficaz frente a la problemática de acoso sexual en las relaciones laborales hasta la actualidad. -Identificar el grado de vulnerabilidad en que se encuentran la victima frente a una situación de acoso sexual, al no tener un mecanismo legal idóneo. -Desarrollar los alcances jurisprudenciales sobre el acoso sexual en las relaciones laborales en nuestro país y conforme al derecho comparado. -Proponer mediante una propuesta legislativa del capítulo VII, “Violación a la libertad de trabajo” en el Artículo 168, se incorpore el 168-C el acoso sexual en las relaciones laborales. 	<p>De incorporarse el “Acoso Sexual en las relaciones laborales”, en nuestro Código Penal Peruano, serviría de única solución para erradicar en forma proporcional la situación problemática frente al incremento de casos, y su vez se brindará una adecuada protección a la víctima.</p>