

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Informe Jurídico sobre la Resolución N°
074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de
Abogada que presenta:

Daniela Katuska Torres Seperak

ASESOR:

David José Campana Zegarra

Lima, 2025

Informe de Similitud

Yo, CAMPANA ZEGARRA, DAVID JOSE, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor/a del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe Jurídico sobre la Resolución N° 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala", del autor/a TORRES SEPERAK, DANIELA KATIUSKA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 35%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 05/06/2025.

- He revisado con detalle dicho reporte, así como el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 05 de junio del 2025

Apellidos y nombres del asesor/a: CAMPANA ZEGARRA, DAVID JOSE	
DNI: 06178387	Firma:
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1848-8799	

RESUMEN

El presente caso busca resolver el alcance del análisis realizado por el tribunal de fiscalización laboral en materia de hostigamiento sexual laboral, dentro del cual se cuestiona si el desarrollo jurídico, desde las funciones y competencias propias, lo limitan a revisar aspectos formales basados en el cumplimiento de la normativa sociolaboral desde el respeto del principio de legalidad o si también suponen la observación de aspectos sustantivos. Asimismo, dentro del análisis mencionado, se cuestiona el rol de la empresa como responsable de generar un ambiente seguro y saludable, así como una investigación objetiva en resguardo de los derechos afectados de la persona hostigada. Para ello, el presente informe dispuso de los materiales normativos en materia laboral tanto nacional como internacional, así como de la doctrina y jurisprudencia disponible. En vista de lo mencionado, se pudo arribar a la conclusión de que el tribunal se encuentra facultado para realizar un análisis sobre lo impugnado en el recurso de revisión, inclusive si considera las pruebas proporcionadas dentro del proceso ampliando su efectividad no solo en la aplicación de multas, sino también proporcionando un enfoque preventivo y de garantía de los derechos relacionados a la dignidad, salud e integridad de los/as trabajadores/as. Finalmente, el análisis sobre la obligación determinada en este tipo de casos genera también un impacto dentro de la actuación de la empresa, inclusive antes de la configuración de cualquier conducta hostigante como la mencionada, así como en el proceso de investigación y decisión final respecto a la misma.

Palabras clave

Hostigamiento Sexual Laboral

Alcance del análisis jurídico

Tribunal de Fiscalización Laboral

ABSTRACT

This case seeks to resolve the scope of the analysis carried out by the labor inspection court in matters of sexual harassment in the workplace, in which it is questioned whether the legal development, from the functions and competencies, limit it to reviewing formal aspects based on compliance with the social and labor regulations from the respect of the principle of legality or if they also involve the observation of substantive elements. Likewise, within the aforementioned analysis, the role of the company as responsible for generating a safe and healthy environment is questioned, as well as an objective investigation to safeguard the affected rights of the harassed person. For this purpose, this report made use of the normative materials on labor matters, both national and international, as well as the available doctrine and jurisprudence. Given the above, it was possible to conclude that the court is empowered to analyze what was challenged in the appeal for review, even if it considers the evidence provided in the process, expanding its effectiveness not only in the application of fines but also providing a preventive approach and guaranteeing the rights related to the dignity, health and integrity of employees. Finally, the analysis of the obligation determined in this type of case also has an impact on the company's actions, even before the configuration of any harassing conduct such as the one mentioned, as well as in the process of investigation and final decision regarding the same.

Keywords

Sexual Harassment at employment

Scope of the legal analysis

Labor Inspection Court

ÍNDICE

REFERENCIA DE SIGLAS	4
PRINCIPALES DATOS DEL CASO	5
I. INTRODUCCIÓN	6
I.1. Justificación de la elección de la resolución	6
I.2. Presentación del caso y análisis	7
II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES	8
II.1. Antecedentes	8
II.2. Hechos relevantes del caso	9
III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS	16
III.1. Problema principal	17
III.2. Problemas secundarios	17
IV. POSICIÓN DE LA CANDIDATA	17
IV.1. Respuestas preliminares al problema principal y secundarios	17
IV.2. Posición individual sobre el fallo de la resolución	19
V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	19
V.1. Problema secundario 1: ¿Cuáles son los alcances del actuar del Tribunal de Fiscalización Laboral como autoridad administrativa en función a la protección de los derechos de la persona vulnerada, así como en la revisión de las obligaciones de la empresa Integra Retail S.A.C. en el caso de hostigamiento sexual?	20
V.2. Problema secundario 2: ¿La empresa Integra Retail S.A.C. cumplió con su obligación de debida diligencia, prevención y protección dentro de la investigación y posterior resolución en el caso de hostigamiento sexual?	34
V.3. Problema principal: ¿En qué medidas las actuaciones realizadas tanto por el Tribunal de Fiscalización Laboral, así como por la empresa Integra Retail S.A.C. garantizaron una respuesta conforme a derecho en la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual presentado en la Resolución N° 074-2023-SUNAFIL/TFL?	40
VI. CONCLUSIONES	45
VII. BIBLIOGRAFÍA	46
VIII. ANEXOS	51

REFERENCIA DE SIGLAS

Con el fin de viabilizar la redacción, en el presente informe se desarrollaron las siguientes abreviaturas:

Abreviatura	Significado
AS	<i>Asesora de ventas</i>
C190°	<i>Convenio 190°</i>
CIHS	<i>Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual</i>
D.S.	<i>Decreto Supremo</i>
HSL	<i>Hostigamiento Sexual Laboral</i>
IFI	<i>Informe Final de Instrucción</i>
LGIT	<i>Ley General de Inspección de Trabajo</i>
LPCL	<i>Ley de Productividad y Competitividad Laboral</i>
LPAG	<i>Ley de Procedimiento Administrativo General</i>
LSST	<i>Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</i>
PAS	<i>Procedimiento Administrativo Sancionador</i>
RES.	<i>Resolución</i>
Res. N° 074-2023	<i>Resolución N° 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala</i>
RSI N° 025-2022	<i>Resolución de Sub-Intendencia N° 025-2022-SUNAFIL/IRE- APU/SIRE</i>
R.I.	<i>Resolución de Intendencia</i>
R.I. N° 024-2022	<i>Resolución de Intendencia N°024-2022-SUNAFIL/IRE- APURÍMAC</i>
R206°	<i>Recomendación sobre la violencia y el acoso</i>
RRHH	<i>Recursos Humanos</i>
RLSST	<i>Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo</i>

<i>RLGIT</i>	<i>Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo</i>
<i>RLPSHS</i>	<i>Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual</i>
<i>OI</i>	<i>Orden de Inspección</i>
<i>OIT</i>	<i>Organización Internacional de Trabajo</i>
<i>TFL</i>	<i>Tribunal de Fiscalización Laboral</i>
<i>TUO</i>	<i>Texto Único Ordenado</i>
<i>SUNAFIL</i>	<i>Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral</i>
<i>SST</i>	<i>Seguridad y Salud en el Trabajo</i>

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

No. Resolución	Resolución N° 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala
Áreas del derecho sobre las cuales versa el contenido del presente caso	Derecho laboral/ Fiscalización laboral/ Hostigamiento Sexual Laboral
Identificación de las resoluciones y sentencias más importantes	Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC Resolución de Sub-Intendencia N° 025-2022-SUNAFIL/IRE-APU/SIRE
Recurrente	Integra Retail S.A.C
Resolución recurrida	Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC
Instancia	Recurso de revisión interpuesto ante el Tribunal de Fiscalización Laboral, como parte de la segunda instancia administrativa

I. INTRODUCCIÓN

De manera introductoria, el presente trabajo de investigación posee el objetivo de analizar la Resolución N° 074-2023-SUNAFIL/TFL, en los términos que se detallarán a continuación.

I.1. Justificación de la elección de la resolución

La elección de la Resolución N° 074-2023-SUNAFIL/TFL (en adelante, “Res. N° 074- 2023”) se debe, principalmente, a analizar los alcances que posee la autoridad administrativa y la empresa en la resolución del caso de hostigamiento sexual laboral de referencia, así como determinar los aspectos formales- en el desarrollo argumentativo pertinente desde las normas nacionales relacionadas al caso concreto-, así como el aspecto sustantivo exhaustivo como, por ejemplo, desde la identificación de los derechos humanos que respaldan el tema y cuya aplicación podría ser beneficiosa no solo para delimitar la responsabilidad existente, sino también para identificar el trasfondo de dichas conductas, con el fin de establecer medidas preventivas laborales más apropiadas.

En esa línea, la resolución mencionada me permitirá analizar en qué medida la actuación de la autoridad administrativa y de Integra Retail S.A.C. procuró la garantía de los derechos vulnerados a partir de la denuncia de hostigamiento denunciado, el cual se configura como un riesgo psicosocial. Asimismo, y en función con el enfoque mencionado, se podrá observar el alcance que posee el concepto de riesgos psicosociales desde una manera preventiva y no solo como una medida de reacción frente a una denuncia. De esta manera, consentir delimitar el alcance existente en la evaluación de estos casos, permite, a su vez, observar el nivel de impacto que se puede generar en las empresas privadas y si las mismas realizan una evaluación desde una perspectiva preventiva en la evaluación de sus riesgos psicosociales.

Por último, como se menciona en los párrafos anteriores, la complejidad del caso se centra en su mayor parte dentro de un aspecto sustantivo más que procedimental. En efecto, el análisis de la interpretación normativa y argumentación de la autoridad administrativa, así como las acciones que pudo

o no haber realizado la empresa antes de que el caso estuviera revisándose en la instancia administrativa, requiere de la observación de temas que parecen no haberse abordado completamente en función a los derechos de la trabajadora afectada.

I.2. Presentación del caso y análisis

Conforme a lo introducido previamente, el caso versa sobre el tema de Hostigamiento Sexual Laboral entre el jefe de tienda de la empresa Integra Retail S.A.C. contra una trabajadora que ocupaba el puesto de asesora de ventas (en adelante, “*trabajadora AS*”), la cual se vio obligada a renunciar ante los hechos ocurridos y presentó su denuncia ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. En efecto, una vez realizadas las investigaciones inspectivas correspondientes, culminar con el procedimiento administrativo sancionador, así como resolver los recursos de apelación y revisión, se consideró que la empresa había incurrido en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales por no cumplir con emitir una decisión que estableciera el fin del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en los términos que figuran dentro del artículo 29°, numeral 6°, del *Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*, contra, en ese momento, una de sus trabajadoras, generando que se multe a la impugnante con el monto de S/. 11,572.00 y se declare por agotada la vía administrativa.

En ese sentido, en el informe se abordará los problemas existentes, principalmente, sobre el alcance que debe o no existir en el análisis sustantivo que realiza la autoridad administrativa para resolver casos de *HSL*, así como el alcance de la empresa en la prevención y respuesta que debe proveer con respecto a sus trabajadores/as. Con respecto a los problemas secundarios, se evaluará la actuación del Tribunal de Fiscalización Laboral dentro de sus competencias y si realizó una limitada apreciación que se predispone desde una medida de control. Asimismo, la resolución nos permite observar ciertos indicios sobre la actuación que pudo haber realizado la empresa previamente;

especialmente, si hubiera contado con una política que respetará la aplicación de la perspectiva antes mencionada.

Al respecto, considero que el análisis de las partes involucradas en la resolución del caso se delimita a cumplir lo establecido dentro de sus procedimientos; por un lado, el tribunal se pronuncia sobre los hechos imputados en el recurso de revisión revalidando la comisión de la falta en base al resguardo del derecho de la persona afectada. Por otro lado, la empresa parece inobservar, por lo menos desde acciones efectivas, la responsabilidad de generar un ambiente seguro y saludable con respecto a las personas que trabajan y forman parte de ella. Por último, con el fin de responder los cuestionamientos que surgen en el presente caso, los instrumentos normativos a revisar se encuentran en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, La Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento, así como la amplia normativa desarrollada en el marco internacional. Asimismo, se revisará la doctrina y jurisprudencia disponible sobre el tema en cuestión.

II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

Con el fin de contextualizar el caso materia de análisis, en los acápites siguientes se procederán a detallar los principales hechos que se desarrollan en el presente informe.

II.1. Antecedentes

Conforme a lo esbozado en los acápites anteriores, la *Resolución N° 074-2023* se enmarca en un caso de *HSL*, el cual se encuentra configurado como un tipo de violencia en el mundo del trabajo, según lo establecido en el *Convenio 190° de la Organización Internacional de Trabajo*. A continuación, se presentarán los hechos más relevantes del caso.

II.2. Hechos relevantes del caso

Hechos fácticos:	
1° semana: 18.01.21- Inicio de labores.	Desde su ingreso a trabajar el 18 de enero de 2021, la Sra. Calderón se percata de actos no adecuados entre sus compañeros y el jefe de tienda, tales como bromas subidas de tono.
2° semana	<p>La Sra. Calderón recibía mensajes inapropiados del Sr. Ihuaraqui de la siguiente índole¹:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La invitaba a beber a su departamento. - Le propone que envíe videos de índole sexual a cambio de un pago determinado. (Acta de Infracción N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-APU, p. 7) <p>Reconstrucción de Mensajes de WhatsApp entre Edwin Ihuaraqui y Sol Calderón:</p> <p>Fecha: 19 de enero de 2021 “Edwin Ihuaraqui: <i>Buenos días, Srta. Lucero”.</i></p> <hr/> <p>Fecha: 20 de enero de 2021 “Edwin Ihuaraqui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>¿Tienes enamorado?</i> • <i>Tengo ganas de abrazarte, ¿dejarías que te abrace?</i> <p><i>Más adelante, el mismo día:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sería lindo hacerte unos masajes relajantes. Desde la nuca hasta los tobillos. Sería lindo. ¿Acaso no se podría? Ojalá mañana no me dejes plantado otra vez.</i>

¹ Resulta importante mencionar que la empresa no tuvo conocimiento previo de los mensajes de Whatsapp entre la Sra. Calderón y el Sr. Ihuaraqui sino hasta la denuncia realizada ante Sunafil, ya que los mismos fueron presentados directamente por la extrabajadora ante la institución luego de su cese en la empresa.

También el mismo día:

- *¿Te está faltando dinero? Te puedo pagar hasta S/.200 soles por un video. ¿Lo harías? ¿Sabes a qué me refiero, no?"*
-

Fecha: 21 de enero de 2021

Sol Calderón:

- *"¿Disculpa? Video, no. Nunca hice eso y, de nuevo, No."*

Más adelante, el mismo día en la noche:

Edwin Ihuaraqui:

- *Hola*

Sol Calderón:

- *Hola, y qué haces?*

Edwin Ihuaraqui:

- *Acá en mi cama, ¿Quieres venir?*

Sol Calderón:

- *No*

Edwin Ihuaraqui:

- *¿Cómo te gusta dormir? ¿Hace cuánto no tienes intimidad?*

Sol Calderón:

- *No me siento bien de salud*

Edwin Ihuaraqui:

- *Puedo hacerte masajes. Ahora que entramos en cuarentena te hará falta S/. 200 soles, ¿hasta cuánto me haces un descuento?*

Sol Calderón: *Sin respuesta*

	<p>Fecha: 28 de enero de 2021</p> <p>Edwin Ihuaraqui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>¿Con quién vives? No te arrepentirás. 250 bien pagado. Si trabajas 8 horas por 250, 2000 soles en un día. Utiliza la lógica.</i> <p>Sol Calderón:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>No me dedico a esto.</i> <p>Edwin Ihuaraqui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Por eso mismo. Todo dinero extra que tengas cae bien. 250. Te servirá.</i> <p>Sol Calderón:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>No porque necesite me voy a regalar.</i> <p>Edwin Ihuaraqui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>No es eso. Aparte de que te ganas un dinero nos satisfacemos ambos. Lo pasaremos un momento bien agradable. Por favor. Tanto tú como yo lo necesitamos. Te haré delirar de placer.</i> <p>Sol Calderón: *Sin respuesta**</p>
3° semana en adelante:	La Sra. Calderón recibía llamadas del Sr. Ihuaraqui afirmando que sabía dónde vivía.
Con fecha 17.03.21	El Sr. Ihuaraqui le comunica al Sr. Estupiñan (Generalista de R.R.H.H.) que sería denunciado por acoso sexual por la Sra. Calderón y que presentaría su renuncia voluntaria debido a que <i>“al tener una relación con su trabajadora había cometido una falta”</i> (Expediente Sancionador N° 108-2021-Sunafil-IRE-APU, 2021, p.6). Adjuntó capturas de pantalla donde el hermano de la Sra. Calderón se comunicó con él indicando que quería hablar con él sobre la carta de

	renuncia de su hermana.
Con fecha 18.03.21	La empresa toma conocimiento
Con fecha 19.03.21	<ul style="list-style-type: none"> - Con Memorándum N° 01, el Sr. Estupiñan (Generalista de R.R.H.H.) comunica a la Gerencia de R.R.H.H. la voluntad del Sr. Ihuaquari de presentar su renuncia voluntaria. - La Sra. Calderón presenta su "Carta de renuncia voluntaria", por encontrarse sufriendo de hostigamiento sexual por el jefe de tienda, el Sr. Edwin Ihuaquari, lo que le generó una afectación en su estabilidad emocional y en el desempeño dentro de la empresa. Dicha renuncia resulta efectiva al 31 de marzo de 2021.
Con fecha 24.03.21	La Sra. Calderón denuncia ante la Sunafil haber sufrido actos de hostigamiento sexual por parte de Edwin Ihuaquari desde su ingreso a la empresa el 18 de enero de 2021, adjuntando como medio de prueba mensajes de WhatsApp.
Hechos jurídicos:	
Inicio de Actuaciones inspectivas	
Orden de Inspección N° 275-2021-SUNAFIL/IRE-A PU (30.04.21)	<ul style="list-style-type: none"> - Comprobación de datos. - Levantamiento de reserva de identidad de la denunciante y documentos sustentatorios (mensajes de Whatsapp). - Requerimiento de información a la empresa. - Requerimiento de presentación de la trabajadora afectada.
Procedimiento Sancionador	

Fase instructora: Acta de Infracción N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-A PU (30.04.21)	<ul style="list-style-type: none"> - Propuesta de sanción económica a la empresa por una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales. - Art. 25.26: Emitir decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del HS. - S/. 11,572.00.
Imputación de Cargos N° 108-2021-SUNAFIL/IRE-APU-SIAI	
Informe Final de Instrucción N° 180-2021-SUNAFIL/IRE-A PU-SIAI- IF	En el cual se recomienda continuar con el Procedimiento Administrativo Sancionador.

En el marco del caso de referencia, para un mejor detalle de los hechos mencionados previamente, se considera lo siguiente:

- Con fecha 19 de marzo de 2021, la aún entonces trabajadora de Integra Retail S.A.C., con el puesto de asesora de ventas, presenta el documento denominado como “Carta de renuncia voluntaria”, en el que manifiesta el fin del vínculo laboral por encontrarse sufriendo de hostigamiento sexual (también, “HS”) por el jefe de tienda, el Sr. Edwin Ihuaraqui, lo que le generó una afectación en su estabilidad emocional y en el desempeño dentro de la empresa.
- El 24 de marzo de 2021, la ex trabajadora denuncia ante la *Sunafil* haber sufrido actos de hostigamiento sexual por parte del trabajador Edwin Ihuaraqui desde su ingreso a la empresa el 18 de enero de 2021, adjuntando como medio de prueba mensajes de WhatsApp.
- El 25 de mayo de 2021, por Orden de Inspección N° 0000000275-2021-SUNAFIL/IRE-APU (en adelante, “OI N° 275-2021”),

se inició la etapa de actuación inspectiva de investigación con la materia de hostigamiento y actos de hostilidad; en específico, hostigamiento sexual.

- A través de requerimientos de información de fecha 26 de marzo de 2021 y 08 de abril de 2021 se requirió a la empresa enviar la documentación pertinente, así como realizar las aclaraciones necesarias de la investigación realizada sobre presuntos actos de hostilidad sexual. Así, se emitió el Acta de Infracción N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-APU (también denominada, “AI N° 103-2021”), con una propuesta de sanción económica a la empresa por una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales.
- Con fecha 05 de mayo de 2021, iniciando la fase instructora, la SUNAFIL notificó a la empresa la Imputación de Cargos N° 108-2021-SUNAFIL/IRE-APU-SIAI (denominada también como “IC N° 108-2021”), en el cual se le otorgó un plazo determinado de cinco (05) días hábiles para que presente descargos.
- El 23 de junio de 2021, se notifica a la empresa del Informe Final de Instrucción N° 180-2021-SUNAFIL/IRE-APU-SIAI-IF (denominado como, “IFI N° 180-2021”), en el cual se recomienda continuar con el PAS.
- Mediante *Resolución de Sub-Intendencia N° 025-2022-SUNAFIL/IRE-APU/SIRE* (en adelante, “RSI N° 025-2022”), notificada a la empresa el 24 de enero de 2022, se dispuso a multar a la misma por la suma de S/. 11,572.00 por haber cometido una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales al incumplir con su obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral. Ello debido a que se consideró principalmente, lo siguiente:

- Incumplió con su obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral.
 - No valoró de manera adecuada los medios probatorios existentes, tal como los mensajes de WhatsApp con alto contenido sexual que recibía la extrabajadora afectada por parte del Sr. Ihuaraqui y que demostró el constante hostigamiento sexual que sufría, generando un ambiente de trabajo intimidatorio y humillante.
 - El empleador no adoptó las medidas suficientes para asegurar que las condiciones de trabajo de la trabajadora, sean consecuentes con su dignidad y bienestar.
- El 10 de febrero de 2022, la empresa interpuso recurso de apelación contra la *RSI N° 025-2022*, alegando que sí cumplió con emitir una decisión que pusiera fin a la controversia, concluyendo que no existían pruebas suficientes para determinar la existencia de hostigamiento. Asimismo, señaló que el *Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual* (en adelante, "*Comité*" o "*CIHS*") es un órgano independiente, razón por la cual no puede intervenir en los informes que emita el mismo. Por último, la empresa mencionó que adoptó las medidas correspondientes para garantizar el bienestar de la trabajadora.
 - Con fecha 18 de marzo de 2022 se emitió la Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC (en adelante, "*R.I. N° 024-2022*"), mediante la cual se declara Infundado el recurso de apelación destacando que es el empleador el responsable de la actuación del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual, pudiendo acoger la propuesta de este o plantear una diferente si el informe no es conforme a la *Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*, así como su reglamento.

- El 06 de abril de 2022, la empresa interpuso recurso de Revisión contra la *R.I. N° 024-2022* reiterando los argumentos mencionados en su recurso de apelación sobre su cumplimiento de emitir una decisión final y la consideración de todos los medios de prueba presentados en el caso, siendo en realidad que la intendencia realizó una incorrecta interpretación de la norma, puesto que la obligación de la oficina de recursos humanos de emitir dicha decisión es en función de la evaluación que brinda el Comité en su Informe.
- Con fecha 02 de febrero de 2023 se notificó la *Resolución N° 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala* (en adelante, “*Res. N° 074-2023*”) emitida por el *TFL*, en base a los siguientes argumentos principales:
 - La impugnante no estableció una decisión que finalizara el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.
 - Es responsabilidad de todo empleador velar por asegurar un adecuado procedimiento de investigación y decisión final sobre el mismo.
 - El empleador puede acoger una propuesta diferente a la del *CIHS* si no se encuentra acorde con el marco normativo vigente, que se manifiesta al no considerar todos los medios de pruebas expuestos por la persona afectada y que evidenciaban la configuración de dicho hostigamiento en su contra.
- De esta manera, se resolvió declarar infundado el recurso de revisión interpuesto por la empresa contra la *R.I. N° 024-2022*, así como por agotada la vía administrativa.

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

En el marco de la investigación propuesta, el objetivo del informe de referencia se centra principalmente en el análisis de tres (03) problemas jurídicos

identificados, los cuales serán desarrollados dentro de criterios establecidos desde la doctrina, la jurisprudencia y la normativa laboral aplicable en el ordenamiento peruano. En ese sentido, con la finalidad de sustentar los fundamentos principales del presente trabajo, a continuación se denominaron los problemas identificados en el caso materia de estudio.

III.1. Problema principal

- ¿En qué medidas las actuaciones realizadas tanto por el Tribunal de Fiscalización Laboral, así como por la empresa Integra Retail S.A.C. garantizaron una respuesta conforme a derecho en la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual presentado en la Resolución N° 074-2023-SUNAFIL/TFL?

III.2. Problemas secundarios

- ¿Cuáles son los alcances del actuar del Tribunal de Fiscalización Laboral como autoridad administrativa en función a la protección de los derechos de la persona vulnerada, así como en la revisión de las obligaciones de la empresa Integra Retail S.A.C. en el caso de hostigamiento sexual?
- ¿La empresa Integra Retail S.A.C. cumplió con su obligación de debida diligencia, prevención y protección dentro de la investigación y posterior resolución en el caso de hostigamiento sexual?

IV. POSICIÓN DE LA CANDIDATA

Con el fin de conocer la posición final como autora del presente informe, resulta importante generar una respuesta preliminar a los problemas secundarios y principales, como se presentará a continuación.

IV.1. Respuestas preliminares al problema principal y secundarios

Problema secundario 1: La delimitación de la actuación de la autoridad administrativa, como intérprete sustancial de la legislación laboral de su competencia, implica la aplicación de una argumentación sustantiva que identifique hechos vulneratorios sobre los derechos protegidos de los/as trabajadores/as y que fueron expuestos en el recurso de revisión. En ese sentido, especialmente dentro de casos de hostigamiento sexual, debe existir una mirada integral de cómo abordar la violencia de género que caracteriza la realidad social de nuestro país.

Problema secundario 2: Con respecto a las acciones desarrolladas por la empresa en el marco de la investigación del caso de HSL no resultar ser suficientes, en la medida en que perpetúan la desprotección y violencia de género sufrida por la víctima; especialmente, cuando no consideran elementos y pruebas relevantes que reflejan la existencia de hostigamiento. De esta manera, consideraciones preventivas e investigaciones objetivas, podrían contribuir a la materialización efectiva de los derechos involucrados, tal como el de la dignidad, así como formar parte de un ambiente seguro y saludable dentro del mundo del trabajo.

Problema Principal: En base a lo desarrollado en las preguntas secundarias, se puede afirmar que tanto el Tribunal de Fiscalización Laboral y la empresa cumplieron con el procedimiento formal con respecto a la atención del caso de hostigamiento sexual; sin embargo, dicho cumplimiento no siempre se condice con observar la raíz del problema, el cual se basa en la vulneración de los derechos de la persona afectada. En ese sentido, el tribunal revalida, dentro de sus competencias, el incumplimiento de las medidas sociolaborales afectadas, puesto que el accionar de la empresa no sólo prescindió de un análisis preventivo, sino también desconoce el hecho hostigante. Por otro lado, Integra Retail no parece desarrollar la afectación real de los derechos vulnerados por parte de la persona afectada al comprobarse la configuración de hostigamiento sexual en su contra.

IV.2. Posición individual sobre el fallo de la resolución

Personalmente, me encuentro a favor del fallo principal que realizó el Tribunal, en tanto que declaró infundado el recurso de revisión de la empresa Integra Retail S.A.C., puesto que estimó que la misma no había cumplido con emitir una decisión que pusiera fin al procedimiento de investigación y sanción. En ese sentido, a pesar de que resultó evidente la configuración de actos de hostigamiento sexual contra la, en ese entonces, trabajadora de su empresa, Integra no consideró como suficiente las pruebas que contaba a su disposición para declarar el caso como tal, evidenciando carencias en el manejo de dichos casos, así como una falta en mantener un ambiente de trabajo libre de violencia, inclusive de manera preventiva.

V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

El objetivo del informe se basa, principalmente, en analizar las actuaciones realizadas tanto por el Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución N° 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, así como por parte de la empresa Integra Retail S.A.C. dentro de sus obligaciones de prevención, investigación y decisión realizada desde sus propias competencias en el caso de Hostigamiento sexual laboral cometido contra la Sra. Calderón. Con el fin de brindar una respuesta jurídica al problema principal mencionado, se plantearon dos (02) interrogantes secundarias en la medida en que poseen un impacto directo en la delimitación de la responsabilidad desde el ámbito correspondiente a la autoridad administrativa, así como por parte de la empresa sobre casos de hostigamiento sexual, los cuales denotan una elevada sensibilidad y exposición de derechos humanos vulnerados. En esa línea, conforme se observará en los párrafos siguientes, el informe se encuentra estructurado con el inicio del análisis de los problemas secundarios correspondientes.

V.1. Problema secundario 1: ¿Cuáles son los alcances del actuar del Tribunal de Fiscalización Laboral como autoridad administrativa en función a la protección de los derechos de la persona vulnerada, así como en la revisión de las obligaciones de la empresa Integra Retail S.A.C. en el caso de hostigamiento sexual?

Al respecto, el tribunal es un órgano técnico, de carácter excepcional y, por tanto, con independencia funcional, compuesto por especialistas en derecho laboral y seguridad social, cuyo respaldo jurídico se encuentra en los artículos 15° de la *Ley N° 29981 (Ley que crea la Sunafil)* - cuya definición se basa más a su estructura orgánica y facultad de conocimiento sobre determinados casos en base a su competencia como especialista- y del artículo 2° del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, mediante el cual se aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, respectivamente.

Al constituirse como una autoridad administrativa, el TFL se rige principalmente por el principio de legalidad, establecido en el numeral 1.1. del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General², así como en el artículo 2° de la Ley General de Inspección del Trabajo, el cual fue instaurado como una suerte de límite del poder absoluto y arbitrario, en el que la Ley genera lo siguiente: “la Administración está sometida a derecho, pero un derecho que es producto de lo que la nación escoge a través de las autoridades legislativas, por lo que no se autoriza a la Administración a perseguir libremente sus fines, sino que debe someterse a lo que ha sido establecido en la legislación” (Aguilera, 2021, p. 13). Este principio, como afirma Islas (2009): “es regla de competencia y regla de control, dice quién debe hacerlo y cómo debe hacerlo. [...] En su aspecto estático establece quién debe realizar el acto y cómo debe hacerlo; en su aspecto dinámico, la conformidad de actuación de la autoridad y la conformidad del resultado de su

² Congreso de la República del Perú (2001, 10 de abril). Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General. Diario Oficial El Peruano:

“1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.

actuación con la ley.” (p. 5). En otras palabras, se delimita el margen de acción de la autoridad administrativa entre las normas vigentes y la Ley, esta última en tanto que refleja, aunque no siempre en la realidad, la voluntad, en términos democráticos, de los ciudadanos.

En esa medida, resulta pertinente cuestionar, por un lado, como dicho principio rige la actuación realizada por el tribunal con respecto a las obligaciones como ente fiscalizador ante la empresa, quién posee una función de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en los ámbitos de su competencia. En efecto, las decisiones que se emitan por la autoridad administrativa deben regirse a lo establecido por la norma desde la Constitución hasta la legislación específica que lo regula que, para estos efectos, sería la Ley General de Inspección de Trabajo y el Decreto Supremo N° 004-2017-TR, mediante el cual se aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.

Ahora bien, basándonos en las normas específicas que la rigen, la actuación del tribunal refleja la función como supervisor de la normativa sociolaboral que posee ante el recurso de revisión del procedimiento sancionador interpuesto por el administrado. Ello significa que, como parte del procedimiento, se deben integrar como garantía de su actuar, además del principio de legalidad, principios generales como la observación del debido proceso, el cual implica la obtención de una decisión debidamente fundada en derecho, así como la posibilidad de asegurar que la empresa exprese de manera adecuada sus argumentos y medios de prueba. En esa línea, en aspectos de forma, el tribunal cumple con revisar los aspectos mínimos legales para la procedencia del recurso, así como los requisitos documentales y constitutivos por parte de la empresa en los fundamentos 6.11°, 6.12° de la Res. N° 074-2023. A saber, lo siguiente:

6.11. En el desarrollo de las actuaciones inspectivas de investigación, la inspectora comisionada requirió a la impugnante cumpla con aportar documentación y realizar las aclaraciones pertinentes con relación a la investigación sobre presuntos actos de hostilidad sexual, mediante los requerimientos de información de fecha 26 de marzo y 08 de abril de 2021, requerimientos que fueron absueltos dentro los plazos otorgados, respectivamente.

6.12. Cabe señalar que, dentro de los documentos aportados por la impugnante, se verifica que cumplió con acreditar la constitución del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual; y que los órganos pertinentes de la empresa encargada de la investigación y decisión final respecto a los hechos denunciados, desarrollaron la investigación dentro de los plazos determinados por la Ley N° 27942 (LPSHS), asimismo, cumplieron con comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la admisión de la denuncia, el inicio de oficio y término de la investigación por hostigamiento sexual.

Anexo 1: Partes considerativas , 6.11° y 6.12° del análisis del recurso de revisión de la Res. N° 074-2023.

Como se mencionó previamente, el tribunal valida el cumplimiento de la empresa Integra conforme a derecho ante casos de hostigamiento sexual, desde la constitución del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual- CIHS hasta la comunicación a las autoridades competentes en dicha materia. Pues bien, desde una perspectiva personal, la validación realizada por el tribunal, aunque resulta ser esencialmente necesaria dentro del proceso como respuesta al principio de legalidad, no finaliza en ello, sino que debe también guardar consonancia con el respeto del principio de debido proceso dentro del desarrollo de la resolución cuestionada. Ello significa que, conforme las facultades atribuidas en el artículo 17° del D.S. N° 004-2017, el tribunal debe evaluar la actuación de la autoridad de segunda instancia en la resolución impugnada con respecto a la responsabilidad atribuida al administrado sobre los hechos de hostigamiento denunciado.

En ese sentido, si observamos el caso particular, el recurso de revisión interpuesto por la empresa de referencia cuestiona la infracción muy grave aplicada al supuestamente no haber cumplido con el procedimiento de investigación y sanción de HSL, el cual fue establecido mediante el numeral 6° del artículo 29° del Reglamento de la Ley de prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, conforme lo mencionado previamente. En esa línea, el TFL válida lo expresado por la Intendencia Regional de Apurímac, mediante Resolución de Intendencia N° 024-2022, en tanto que reitera la existencia de hostigamiento sexual contra la ex trabajadora de la empresa, por lo siguiente:

- *Se ha verificado que la gerencia de Recursos Humanos no propone la sanción al denunciado o archivamiento de la investigación.*

- *El empleador no protegió el adecuado procedimiento que realizaba el CIHS, al no calificar adecuadamente el hostigamiento expuesto en el actuar cometido por su gerente de tienda, demostrado mediante mensajes de Whatsapp.*
- *La responsabilidad de culminar con el procedimiento es del empleador, inclusive, si alguna de las partes termina el vínculo laboral.*

En efecto, como se menciona en los párrafos anteriores, el Tribunal respaldó lo resuelto por la Intendencia Regional reiterando la existencia de hostigamiento sexual en base a las pruebas de Whatsapp presentada por la Sra. Calderón en la denuncia realizada ante la Sunafil, conforme lo siguiente:

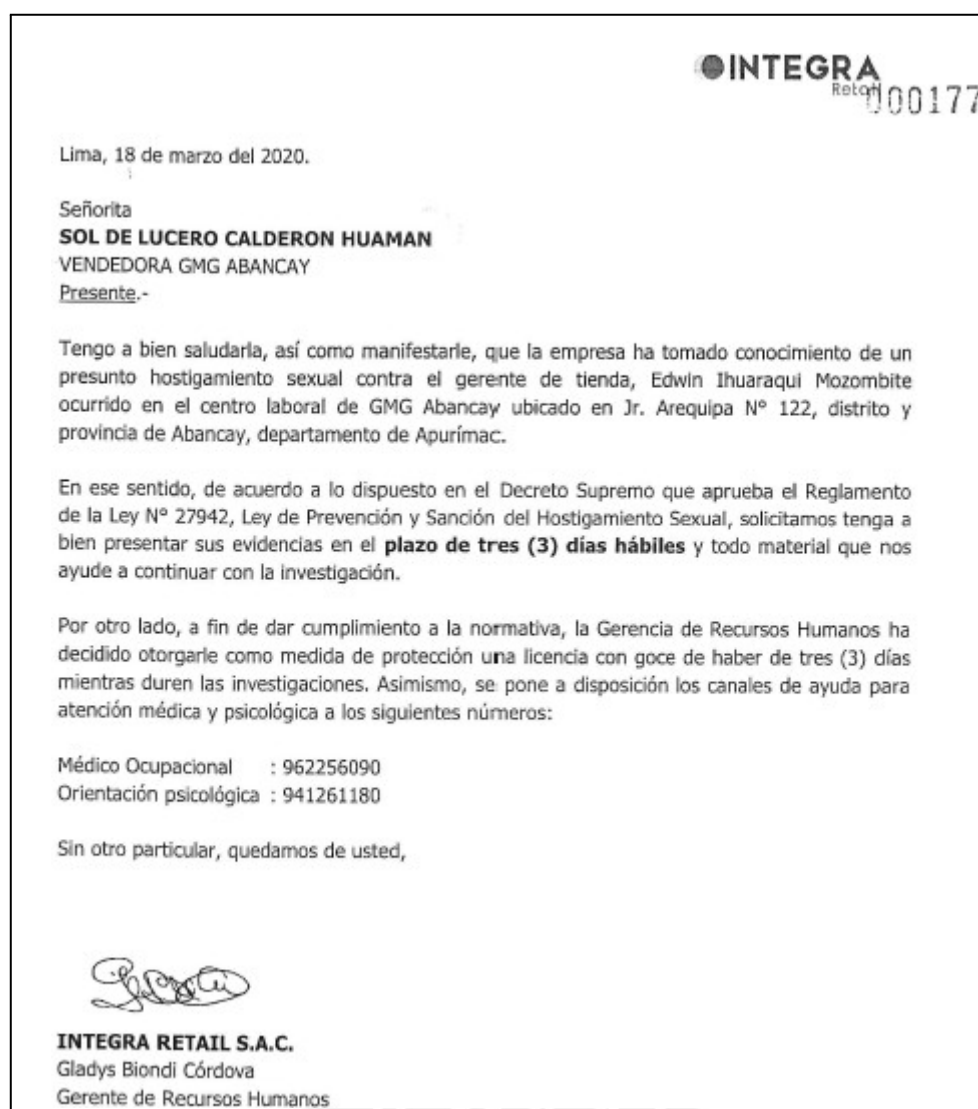
6.14. Conforme a lo señalado, se evidencia que la Gerencia de Recursos Humanos no propone la sanción del trabajador denunciado o el archivamiento de la investigación por medio de una Resolución o Decisión Final en los términos previstos en el artículo 19 del RLPSHS y en función al Informe Final del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, conforme se encuentra establecido de manera concordada y correlacional en los numerales 4, 5 y 6 del artículo 29 del citado cuerpo normativo, lo cual exige que el empleador vele por el correcto procedimiento y decisión final, siendo ello de su absoluta responsabilidad.

En ese contexto, pese a que la ex trabajadora presentó mensajes de WhatsApp que obran tanto en el expediente inspectivo como sancionador; enviados por el trabajador Edwin Ihuaraquí Mozombite, con alto contenido y connotación sexual, que no es común en una relación de amistad, ni mucho menos en una relación de trabajo, se evidencia que la ex trabajadora afectada siempre manifestó de manera expresa su rechazo, no consintiendo ese actuar, lo que demuestra claramente, el hostigamiento sexual del que estaba siendo objeto, mediante proposición sexual a cambio de la entrega de dinero; creando la conducta del señor Edwin Ihuaraquí Mozombite (Gerente de Tienda) un ambiente de trabajo intimidatorio y humillante, que afectó la situación laboral de la ex trabajadora, derivando en su renuncia.

Anexo 1: Partes considerativas , 6.14° del análisis del recurso de revisión de la Res. N° 074-2023.

El fundamento 6.14° citado previamente esboza la primera gran conclusión realizada por el tribunal, la cual no solo acredita la existencia del hostigamiento sexual sufrido por la que fue en su momento trabajadora de la empresa (como se analizará más adelante), sino que permite respaldar la falta cometida por Integra Retail S.A.C. al supuestamente no velar por un adecuado procedimiento y decisión final. Sin embargo, es importante recalcar que las pruebas mencionadas, no fueron parte de la investigación por parte de la

empresa, dado que la extrabajadora prefirió presentarlas directamente ante la institución, a pesar de ser solicitadas en su momento por la empresa. A saber:



Anexo 4: Folio N° 000177, apartado 178, extraído del Expediente Sancionador N° 108-2021-Sunafil-IRE-APU

Dichas pruebas, sin perjuicio de su validez y pertinencia en la evaluación del caso concreto por la autoridad de segunda instancia, posiciona el cuestionamiento del alcance de la entidad en los procesos administrativos sancionadores y, si la no rectificación u inobservancia sobre ese hecho, vulneró de alguna manera el derecho a un debido proceso por parte de la empresa, ya que, al tenerse como una prueba concluyente no actuada dentro de su propia investigación a nivel del CIHS, se generó la imposición de una sanción.

Pues bien, la actuación de la Sunafil refiere su finalidad, además de al cumplimiento de los principios elementales establecidos en la LGIT y en la Ley del Procedimiento Administrativo General, al resguardo de las normas sociolaborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme lo establecido en el artículo 1° de la Ley N° 29981- Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. En dicho margen de supervisión y fiscalización es competente de recibir denuncias por parte de la persona hostigada- potestad atribuida en el numeral 1° del artículo 26° del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP- y, por tanto, solicitar las pruebas correspondientes que permitan realizar una investigación detallada, así como una resolución objetiva.

Inclusive, en el marco de lo aplicado en el Capítulo II de la Ley N° 28806 por el Sistema de Inspección de trabajo, las actuaciones inspectivas en la atención de las denuncias presentadas requieren y/o practican la información necesaria dentro de la comprobación e investigación del caso. Es decir, la verificación de hechos implica considerar suficiente evidencia para respaldar las infracciones atribuidas, conforme se determina mediante los fundamentos 6.29 y 6.39 del precedente administrativo de observancia obligatoria extraído de la Resolución de Sala Plena N° 017-2024-SUNAFIL/TFL:

*6.29. [...] en virtud del principio de verdad material, es preciso afirmar que **sobre la Administración recae la carga probatoria de verificar plenamente los hechos que sirven de motivo para sus respectivas decisiones** (esto es, la determinación de multas u obligaciones al sujeto inspeccionado). Para estos fines, la autoridad fiscalizadora debe adoptar todas las medidas razonables para satisfacer la carga probatoria que recae sobre la Administración, con la participación indispensable del deber de colaboración de los sujetos inspeccionados, conforme a Ley.*

[...]

*6.39. Por tanto, las **denuncias requieren de una investigación y corroboración mínima, que considere las pruebas directas e indirectas disponibles**, contraprueba y una investigación jurídica de parte del inspector de trabajo que, cuando sea satisfactoria, derrote la presunción de licitud y **permita subsumir los hechos investigados en una norma sancionadora**. (Tribunal de Fiscalización Laboral, 2024, p. 13)*

En consecuencia de la denuncia, propiamente dentro del procedimiento sancionador, la administración se encuentra facultada a revalidar los hechos reunidos en la inspección para que, si corresponde, puede atribuir la infracción necesaria. Todo ello permite señalar que se atribuye una correspondencia de flexibilidad en la carga de la prueba atribuida al administrado en el numeral 2° del artículo 173° del TUO de la Ley N° 27444, toda vez que, al regirse por el principio de impulso de oficio³ y, en base al precedente de observancia obligatoria citado previamente, la administración cuenta con la potestad de reunir las evidencias necesarias, sean directas o indirectas (aceptadas especialmente dentro de casos de hostigamiento sexual, cuyos indicios son relevantes en la resolución del caso). Sin perjuicio de ello, dentro de todo el procedimiento se notifica a los involucrados el detalle de los hechos imputados, así como la posible sanción, con el fin de que se presenten los descargos necesarios. En ese sentido, la autoridad cumplió con analizar las pruebas necesarias para acreditar el hecho ocurrido tanto en la fase instructora como sancionadora, por lo que no se podría afirmar que las partes intervinientes no hayan conocido las pruebas presentadas por la denunciante, independientemente de si las mismas no se presentaron ante el CIHS.

En todo caso, la empresa como administrado, no sólo no cuestionó la presentación y el respaldo de la autoridad de los mensajes de Whatsapp presentados por la extrabajadora dentro de su recurso de revisión, sino que contaba a su disposición dentro de la investigación a nivel de su comité con otros mensajes de facebook compartidos por la afectada y que, de igual manera, no lo llevaron a considerar lo sucedido como un caso de HSL, como se manifiesta en el documento denominado como Informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual 001-CIHS:

5.1 Pruebas presentadas por la denunciante Sol de Lucero Calderón Huamán

La denunciante remitió conversaciones que mantuvo con el Sr. Edwin Ihuraqui Mozombite vía la red social facebook conforme se detalla en el anexo 4.

5.2 Pruebas presentadas por el denunciado – Edwin Ihuraqui Mozombite

³ “El cual consiste en la potestad de las autoridades de dirigir, así como impulsar de oficio los actos del procedimiento necesarios para obtener claridad sobre los hechos señalados y, consecuentemente, resolver el caso”. (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 2019, artículo 1.3°)

Sólo se obtuvo como información lo expuesto en el anexo 1.

VI. Conclusiones: propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales

Teniendo en cuenta los hechos denunciados, los descargos presentados, así como los medios de prueba aportados, el Comité ha arribado a las siguientes conclusiones:

1. Un representante de los trabajadores del Comité ha determinado que una vez valorado las pruebas sí existió una conducta de hostigamiento sexual por parte del Sr. Ihuaraqui.
2. Los tres representantes del Comité concluyen que los medios probatorios resultan insuficientes para determinar que exista un hostigamiento sexual.

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, el Comité sugiere la adopción de las siguientes recomendaciones:

1. Capacitaciones frecuentes entre los trabajadores para que sepan la diferencia de acoso sexual, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual.
2. Se sugiere incluir en el Código de Ética y Conducta Laboral la prohibición de mantener relaciones sentimentales entre un jefe inmediato y su subalterno o viceversa dentro del mismo centro laboral.

Anexo 5: Folio N° 000182, apartado 183, extraído del Expediente Sancionador N° 108-2021-Sunafil-IRE-APU

En base a ello, se observa que en el documento emitido por el área de Recursos Humanos, Integra se limita a describir la conclusión de los integrantes de su comité y la insuficiencia de pruebas para considerar la comisión de hostigamiento:

VII. Conclusiones:

- a. Las pruebas presentadas determinan que existe una amistad cercana entre los ex trabajadores; sin embargo, las pruebas y evidencias resultan insuficientes para concluir si existió un hostigamiento sexual.

Anexo 6: Folio N° 000090, apartado 89, extraído del Expediente Sancionador N° 108-2021-Sunafil-IRE-APU

En dicho sentido, se entiende que la intención detrás de la decisión de Integra Retail en su redacción es la de que se infiera que su posición corresponde a lo concluído por los representantes mayoritarios de su comité. Esto demuestra una falta de precisión en la decisión final que se toma como empresa. Consecuentemente, al invocar nuevamente el principio de legalidad- en la afirmación de Islas (2009): “es regla de competencia y regla de control, dice quién debe hacerlo y cómo debe hacerlo. [...] En su aspecto estático establece

quién debe realizar el acto y cómo debe hacerlo; en su aspecto dinámico, la conformidad de actuación de la autoridad y la conformidad del resultado de su actuación con la ley.” (p. 5)-, se percibe que el tribunal delimita su evaluación a la resolución impugnada por el recurrente en su recurso de revisión, en tanto que implica la también limitada posibilidad de admitir interpretaciones extensivas que no se encuentren en el procedimiento. En ese extremo, se puede afirmar que el TFL no habría vulnerado el principio de legalidad ni el de debido proceso al revalidar la existencia de hostigamiento sexual entre los dos trabajadores de Integra mediante la revisión de los mensajes de Whatsapp presentados. En todo caso, la empresa no solo conoció las pruebas y no las cuestionó, sino que tampoco parece haber resuelto en concordancia de las evidencias que obtuvo dentro de su procedimiento interno, limitándose a describir en su decisión final lo acordado por el grupo mayoritario que conforma su comité.

Ello, me permite concluir que el Tribunal de Fiscalización Laboral, como órgano independiente que cuenta con una función general desde el cual ejerce un análisis propio aplicado en base a un aspecto fiscalizador referido al cumplimiento de la normativa sociolaboral correspondiente, buscó resguardar los derechos de la parte afectada reflejado en la trabajadora limitándose, dentro de sus facultades, a conocer los argumentos impugnados y a determinar como correcta la comisión de la infracción imputada a la empresa.

Por otro lado, el principio de legalidad en la actuación de la autoridad administrativa también se compone de un aspecto sustancial consecuente con la protección de los derechos del trabajador, dentro de su función de supervisor de la seguridad y salud en el trabajo, cómo se desarrollará en los siguientes párrafos. En efecto, según lo desarrollado por Morón Urbina, el principio de legalidad puede componerse de los siguientes elementos:

El principio de legalidad se desdobra por otra parte, en tres elementos esenciales e insolubles: la legalidad formal, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines

que el legislador estableció, en forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional. (Morón, 2019, p. 79)

En base a lo citado en el párrafo anterior, el principio de legalidad en su elemento formal se observa como una condición de la actuación de la autoridad administrativa de trabajo perimetrado por normas vigentes y precisas elaboradas, por ejemplo, desde la LGIT. En esa línea, por lo menos desde un entendimiento personal, la legalidad sustantiva se refleja en las materias competentes que se le atribuye al mismo sistema y que se originan en la Ley, tales como las relacionadas a la normativa sociolaboral, a la seguridad y salud en el trabajo y a la seguridad social. Por último, el elemento teológico podría manifestarse en la finalidad del Sistema del trabajo y del Tribunal de Fiscalización Laboral con respecto a la protección de los derechos de los/as trabajadores/as y la garantía del cumplimiento de la normativa laboral.

Asimismo, en referencia al principio desarrollado en el presente informe, Allan Brewer menciona que *“en América Latina, al contrario de lo que sucede en el sistema constitucional francés, no hay áreas normativas reservadas a la administración. La función normativa por excelencia corresponde al legislador, órgano que tiene la posibilidad de ejercer su potestad normativa con los solos límites constitucionales”* (Brewer, 2010, p. 346). Sobre ello, parece ser que el autor reitera la limitación funcional de la autoridad administrativa en la práctica, sin distinguir necesariamente la materia que resuelve, por ejemplo desde de seguridad y salud en el trabajo, en los que se involucran derechos fundamentales que requieren, si bien no una creación de una norma per sé, sí establecer criterios específicos que, posteriormente, podrían integrarse a la norma o al entendimiento de la misma.

En efecto, en línea de lo afirmado por Morón, el principio de legalidad, se constituye como uno fundamental en tanto que su origen se remonta a los cimientos de la construcción del sistema jurídico desde su base constitucional (Morón 2019, p. 74). Como se observa, se genera una suerte de vinculación entre el sujeto y el procedimiento que, desde un entendimiento propio, contribuye a delimitar la responsabilidad en la operación de los actos de la administración con los administrados e individuos involucrados, lo que

promueve a su vez la seguridad jurídica sobre lo legalmente preestablecido y, consecuentemente, disminuye la arbitrariedad.

Ello, implica que en el cumplimiento de la legalidad y tipicidad funcional, la autoridad administrativa pueda aplicar criterios de razonabilidad dentro de su supervisión del cumplimiento de la normativa sociolaboral, conforme lo establecido a través del precedente de observancia obligatoria expedida en la Resolución Sala Plena N° 018-2024-SUNAFIL/TFL:

*6.14 El Tribunal de Fiscalización Laboral recuerda que la **aplicación del principio de razonabilidad es vinculante para la actuación de los servidores a cargo de la fiscalización**. En ese sentido, de decidirse proceder en un caso con una medida de requerimiento, debe tenerse un análisis concreto ante casos complejos, donde existan diversos comportamientos que sean objeto de la misma medida. Así, es importante recordar inspector podría solicitar al sujeto inspeccionado la acreditación cabal del cumplimiento de ciertas reglas objeto de supervisión dentro de la normativa sociolaboral y seguridad y salud en el trabajo, siendo exigible que, ex ante, se establezcan plazos razonables para su ejecución por parte del empleador; o bien que, ex post la Administración del Trabajo valore los lapsos distinguibles para cumplir con las medidas de requerimiento que comprendan a varios comportamientos exigidos al empleador". (Tribunal de Fiscalización Laboral, 2024, p. 14)*

En efecto, como se visualizó en lo citado previamente, el cumplimiento de aspectos propios de temas de Seguridad y Salud en el trabajo, implican un margen de razonabilidad en la evaluación de los derechos fundamentales afectados, como se aprecia en el fundamento 6.12° considerado precedente de observancia obligatoria en la Resolución de Sala Plena N° 006-2024-SUNAFIL/TFL:

*"6.12. [...] no resultará suficiente que la inspección de trabajo y/o el órgano administrativo sancionador solo haga mención o descripción de un cierto comportamiento del sujeto inspeccionado para concluir la existencia de un comportamiento hostil. Además, deberá **acreditarse con medios de prueba directos o indirectos la responsabilidad administrativa** por la comisión de actos de hostilidad laboral. Es decir, se **debe evidenciar cuáles son los motivos por los cuales se haya afectado la dignidad de uno o más trabajadores o el ejercicio de sus derechos constitucionales**,*

practicándose de esa forma la subsunción correcta dentro del numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT". (Tribunal de Fiscalización Laboral, 2024, p. 22)

Así, el fundamento 6.12° permite evidenciar que la finalidad de la actuación administrativa también se dirige al resguardo de derechos humanos protegidos, como la dignidad. Derecho que, en el caso específico, se vulneró a través de la comisión de hostigamiento sexual a la Sra. Calderón:

6.9. Conforme al contexto normativo citado, se advierte que, a folio 8 del expediente inspectivo obra la "Carta de Renuncia Voluntaria", de fecha 19 de marzo de 2021, suscrita por la ex trabajadora, [REDACTED], dirigida a la impugnante, por medio de la cual señala: "(...) Por motivos que mi persona ha venido sufriendo constantes acosos de tipo sexuales por parte del señor Edwin Ihuaraqui Mozombite (jefe de tienda), y no habiendo accedido a sus propuestas indecentes (tener relaciones sexuales) tengo consecuencias de acoso laboral y hostigamiento por el mismo centro de trabajo, vulnerando así mi estabilidad emocional y desempeño laboral". De la revisión del referido documento, se aprecia que lo expuesto por la extrabajadora configuraría como un hostigamiento sexual, considerando para ello la definición señalada en el artículo 4 de la LPSHS. Además de ello, se advierte de lo expresado por la extrabajadora en dicho documento, que, como consecuencia de los actos de hostigamiento, ésta tomó la decisión de poner fin al vínculo laboral con la impugnante.

Anexo 1: Partes considerativas 6.9° del análisis del recurso de revisión de la Res. N° 074-2023.

Como se observa en las imágenes previas, el tribunal verifica el cumplimiento desde la mención de las normas y requerimientos específicos iniciando, por ejemplo, con la validación de la información realizada por la extrabajadora en su carta de renuncia, así como con la actuación y documentos que debió efectuar Integra como empresa en respuesta del caso de hostigamiento sexual sufrido por la Sra. Calderón. Así, la estructuración en la verificación que realiza el tribunal reconoce el aspecto formal de las funciones establecidas al mismo; sin embargo, adicional a ello y según lo analizado, reitero que la autoridad administrativa, en concordancia con los principios que rigen su actuar, puede revisar el desarrollo de fondo sobre la investigación realizada por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual conformado en la empresa, en la medida que evalúa la veracidad de los hechos, en los que era evidente el hostigamiento sexual laboral que venía sufriendo la trabajadora en su momento.

Ahora bien, resulta importante conocer los parámetros que debe seguir el tribunal dentro de su actuación en casos como los de hostigamiento sexual, el cual- según lo dispuesto en el literal g) del artículo 30° del *Texto Único Ordenado de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral* (En adelante, “TUO de la LPCL”)- es equiparable a una forma de hostilidad laboral, en tanto que ambos suponen la vulneración de derechos esenciales relacionados, por ejemplo, al derecho de contar con un ambiente de trabajo seguro, al respeto de la dignidad, así como al de la igualdad y no discriminación. Esto demuestra la obligación de la adopción no solo de medidas correctivas (expresadas en multas), sino también preventivas (capacitaciones, canales de comunicación, entre otros).

Con el fin de poder determinar si el TFL cumplió con analizar los aspectos sustantivos del caso en cuestión, resulta importante considerar el alcance que se encuentra subyugado en el concepto mencionado. En esa línea, según lo expresado por Miguel Canessa (2020), el HSL es una forma de “*discriminación por razón de género*”, cuya práctica se encuentra absolutamente prohibida, en tanto que atenta contra la protección de la dignidad de la persona, a saber:

Para lograr la erradicación de la discriminación por razón de género en el mundo del trabajo, incluyendo el hostigamiento sexual, el Derecho del Trabajo lo plantea bajo la forma jurídica de la prohibición, tipología normativa que en los derechos fundamentales tiene carácter absoluto [...]. En otras palabras, el Derecho del Trabajo adopta la prohibición de la discriminación laboral (su versión general) o la prohibición en razón de género (su versión específica) para prescribir que en ninguna circunstancia cabe una conducta discriminadora en el mundo del trabajo.

[...] Así, la fundamentación de los derechos humanos laborales que se sustenta en la protección de la dignidad humana y en la satisfacción de las necesidades básicas en el mundo del trabajo, encuentra encaje en el inalterable carácter tuitivo de la norma laboral. La defensa de la libertad del trabajador se erige como límite jurídico infranqueable para el ejercicio del poder del empleador. (Canessa, 2020, p, 77- 82)

El desarrollo sustantivo, desde mi perspectiva, implicaría entonces la revisión del núcleo que conforma el derecho protegido, así como el alcance, las

garantías y su aplicación práctica en diferentes contextos. Esto permitirá también el ejercicio de seguridad jurídica que, en palabras de Sánchez (2018): “no se agota en las formas y condiciones escritas en la norma. Es necesario que el contenido sustantivo guarde concordancia con las expectativas de lo que la sociedad actual desea preservar” (p. 219)-; es decir, evitar abusos o arbitrariedades desde la administración, pero en concordancia con la razón de su existencia. En efecto, no limita su desarrollo a lo tipificado en la norma, por más que guardé el debido respeto a la misma, sino que, como autoridad que resuelve en última instancia administrativa, está facultada para pronunciarse sobre aspectos sustantivos, que atribuyen de contenido los principios aplicados desde la formalidad ⁴y, desde el caso que se nos plantea, funcione como garantía del bienestar, seguridad y dignidad de las personas en el trabajo.

Es así que la finalidad de cuestionar el alcance del *TFL* como órgano resolutor e independiente de la vía administrativa no resulta ser el de desvirtuar el principio de legalidad que principalmente lo rige, sino de identificar y visibilizar que, en base a su especialización, este principio puede convivir con otros de similar naturaleza en los que se otorga un mayor margen de actuación desde, por ejemplo, la razonabilidad, la cual, como menciona Luchetti(2009): “*se aplica a decisiones de la autoridad administrativa, que creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados*” (p. 485). Ello, en tanto que se busca establecer un equilibrio con los fines públicos tutelables que, en el caso concreto, se relaciona con garantizar el derecho a la dignidad y seguridad de la trabajadora.

⁴ En efecto, como afirma Rodríguez (2018), incluso los principios formales son atribuidos de contenido como, por ejemplo, en el caso de la seguridad jurídica, con el entendimiento de las normas y lo que ellas significan.

V.2. Problema secundario 2: ¿La empresa Integra Retail S.A.C. cumplió con su obligación de debida diligencia, prevención y protección dentro de la investigación y posterior resolución en el caso de hostigamiento sexual?

Conforme lo establecido por el artículo 7° de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, el empleador es el principal responsable de establecer condiciones seguras entre los/as trabajadores/as, debido a que busca prevenir la comisión de HSL, así como adoptar las medidas requeridas que terminen las conductas relacionadas a la misma (Ley N° 27942, 2003, artículo 7°). Asimismo, siguiendo el respaldo normativo aplicable, según el artículo 48° de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, el empleador debe establecer y mantener un ambiente laboral seguro y saludable, así como garantizar las condiciones necesarias para proteger la vida, salud y bienestar de sus trabajadores en función del respeto del principio de prevención. (Ley N° 29783, 2011, artículo I del Título preliminar y artículo 48°).

Habiendo introducido ello, el empleador es uno de los principales actores para prevenir y/o “intentar” mitigar los efectos que derivan de hostigamiento sexual, a través de una adecuada investigación según los parámetros expresados por la norma, desde la recepción de la denuncia, el desarrollo de la investigación propiamente (con el análisis y la evaluación objetiva respectiva), la elaboración del informe, hasta la aplicación de las medidas correctivas correspondientes y posterior monitoreo de las mismas.

En ese sentido, para la medición del alcance de la responsabilidad correspondiente, resulta necesario comprender, en principio desde los términos legales, la definición atribuida al concepto de *HSL*, la cual se estima como la existencia de una conducta no deseada de *connotación sexual o sexista que puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante* (Ley N° 27942, 2003, artículo 4°). Para un esclarecimiento de la definición citada, en el artículo 3° del D.S. N° 014-2019-MIMP, se encuentra lo siguiente:

Artículo 3.- Definiciones

[...]

- a) **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
- b) **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro. [...] (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, 2019, artículo 3°)

Así, comportamientos como los señalados, van a configurarse como violencia, específicamente de género, lo que, en línea con lo desarrollado por Mercedes (2005): *“ha logrado cierta visibilidad en algunos espacios laborales, sobre todo en aquellos en donde se convierte claramente en un obstáculo para alcanzar ciertos estándares de productividad”* (p. 122). Personalmente, se puede concordar con la autora, en tanto que es una verdad notoria que la violencia adquiere cierta visibilidad y/o identificación a partir de la amenaza que supone en la productividad, en los resultados esperados, mayormente reflejados en términos económicos, más no se relaciona, por lo menos desde un primer momento, como una afectación a derechos fundamentales centrados en la dignidad de la persona- con una mayor repercusión sobre aquellas dentro de una situación de vulnerabilidad tangente, como sucede con las mujeres por la desigualdad material que les representa en el mundo laboral.

Ahora bien, el concepto materia de análisis se desprende también desde la aplicación de lo dispuesto en el C190° de la OIT, el cual permite incorporar una visión más integrada sobre la violencia y acoso, en cuya una de sus formas más perjudiciales se encuentra el hostigamiento sexual. Para un mejor detalle, lo siguiente:

La «violencia» y el «acoso» son planteados como un concepto integrado que permite aplicarse a toda una variedad de situaciones, por lo que la

referencia al «conjunto» alude a toda una variedad de comportamientos, independientes o combinados, incluyendo también la escalada de comportamientos. El significado de considerarlo como un solo concepto es que facilita su aplicación en diversas situaciones. A su vez, esta formulación jurídica deja a un lado la relación de un listado indicativo de comportamientos que expresen la violencia y el acoso [...]. (Canessa, 2020, p. 84).

Conforme lo citado, el C190° permite ampliar el desarrollo jurídico aplicable a la figura de *HSL*, puesto que al ser un convenio ratificado por el Perú, el 08 de junio de 2022, se considera parte del bloque constitucional, respaldado por el artículo 3° de la Constitución. Esto implica que existe una obligación no solo por parte del Estado de seguir lo dispuesto mediante dicho convenio e integrarlo al marco normativo nacional, sino que también supone un mandato de cumplimiento en el actuar de todas las figuras que posean la posibilidad de generar cierto impacto en este tipo de casos, como sucede con las empresas privadas, dado que son los principales responsables de garantizar un espacio seguro y saludable, sin hostigamiento, en el trabajo.

Asimismo, como afirma Igartua (2021), *“el Convenio 190 OIT insiste, junto a la necesidad de un enfoque preventivo, de uno inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, a fin de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”* (p. 183). Ello genera que la validación y análisis de la configuración de hostigamiento sexual respete el fin de no perpetuar la violencia, incluso desde un plan de acción ex ante por parte de la empresa; es decir, como estrategia de prevención, la cual, siguiendo lo estipulado en la Recomendación 206°- Recomendación sobre la violencia y el acoso-, debe contar con programas establecidos y objetivos comprobables. Para un mejor precisión, lo siguiente:

[...] 7. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los/as trabajadores/as y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a), del Convenio, y dicha política debería:

a) *afirmar que **la violencia y el acoso no serán tolerados**;*

- b) establecer **programas de prevención** de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;
- c) definir los derechos y las obligaciones de los/as trabajadores/as y del empleador;
- d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;

[...] 8. En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los **factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales**. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

- a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;
- b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y
- c) **se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.**

(Organización Internacional de Trabajo, 2019, artículo 7° y artículo 8°)

Con ello, se puede afirmar que no solo el empleador, sino también los/as trabajadores/as y sus representantes, son parte relevante para la promoción de la prevención y rechazo de la violencia y acoso en los espacios de trabajo; especialmente, dentro de las relaciones de poder, cuestión que, desde mi perspectiva, no se fue considerado por el Comité en la evaluación de lo denunciado por la señora Calderón, ya que no solo no identificaron la disparidad en la posición laboral de ambos que expone la posición de abuso de poder, sino que otorgaron una mayor credibilidad a lo expresado por el agresor.

Por ello, como menciona el autor Torres-Tovar, se debe “*configurar un sistema de protección de la salud en el mundo del trabajo, público, universal, centrado en la promoción y prevención, no en la reparación e indemnización, mucho menos en la mercantilización*” (2022, p. 130). Es decir, si bien es importante que la protección se centre en la reparación, no debe obviar el nivel de prevención, ya que su desarrollo y garantía se considera vital como la manera

más adecuada de garantía de derechos fundamentales involucrados y referidos a la dignidad, integridad, salud y bienestar de los/as trabajadores.

Considerando la lógica de lo desarrollado en el presente acápite, se valida que existen criterios mínimos que deben ser asegurados dentro de un proceso de investigación que, desde mi perspectiva, no se cumplieron a cabalidad, puesto que a pesar de que la empresa tuvo conocimiento de las conversaciones con contenido sexual mantenidas vía redes sociales entre el agresor y la víctima, desacreditaron la existencia de hostigamiento por parte del jefe de tienda de la empresa, basándose principalmente en lo expuesto por el denunciante sobre un supuesto “consentimiento” y una aparente “relación amical” que supuestamente justificaría tales conversaciones, como se puede observar del extracto del Expediente; específicamente dentro del Acta de Infracción N° 103-2021-SUNAFIL/IRE- APU:

Al respecto, se advierte que el empleador no ha adoptado las medidas suficientes para que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de la trabajadora [REDACTED], asimismo, aún cuando acreditó que en fecha 03 de marzo de 2021, brindó capacitación en materia de hostigamiento sexual a la trabajadora denunciante y que también capacitó al trabajador denunciado y a los miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y en el mismo sentido, que desarrolló también actividades de difusión periódica de información para identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual; se advierte que no resultaron suficientes, ya que la trabajadora afectada no optó inicialmente por recurrir a los canales de ayuda; por el contrario, denunció los hechos en el mismo documento en el que presentó su renuncia laboral. Por otro lado, los órganos encargados de investigar y de dictar las medidas de sanción, concluyen que no existen medios probatorios suficientes y de que existe amistad cercana entre los trabajadores e inclusive que no pueden aplicar una sanción por que ya no está vigente el vínculo laboral, inobservando claramente la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que establece que el término de la relación laboral no es óbice para investigar y sancionar el hostigamiento sexual; y, pese a que la trabajadora les presentó mensajes de whatsapp enviado por el trabajador denunciado, conteniendo frases con alto contenido de connotación sexual, que no es común en una relación de amistad ni mucho menos en una relación de trabajo, ya que el denunciado invita a la trabajadora a su casa, le propone que le envíe videos y hasta le propone “pasar momentos agradables, que la harán delirar de placer” a cambio del pago de S/ 250 00 Soles, bajo la lamentable frase “Aparte que te ganas un dinero nos satisfacemos ambos”. Los órganos de investigación y de sanción, no consideran medios probatorios suficientes a los mensajes de WhatsApp presentados por la trabajadora afectada y que no fueran negados o cuestionados por el trabajador denunciado; pero si acogen como cierto, la manifestación verbal del trabajador denunciado, al afirmar que “no existió ningún acoso sexual puesto que se trataba de una relación sentimental con consentimiento de ambas partes”. En este punto, se debe precisar que en el Memorandum N° 01 suscrito por el Sr. Enrique Estupiñán Balcazar (Generalista de Recursos Humanos) dirigido a la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa, da cuenta de que en fecha 17 de marzo del 2021, el Sr. Edwin Ihuaraqui Mozombite, gerente de tienda del

Anexo 3: Acta de Infracción N° 103-2021-SUNAFIL/IRE- APU

Sobre ello, se debe entender que la existencia o no de cierta relación de amistad o, inclusive, relación sentimental no justifica de ninguna manera actos con connotación sexual o sexista no consentidos. Más grave aún resulta ser el hecho de que, dentro de una decisión negligente por parte del comité, no consideraron inclusive que el acoso sexual que venía sufriendo su trabajadora

se trataba de una situación recurrente, para nada aislada, que, si bien aun así haya sucedido una vez no desmerece lo vivido por la trabajadora ni disminuye su afectación, evidencia un actuar premeditado que no fue considerado por el comité, lo que es gravísimo dentro del análisis llevado a cabo por el mismo. En ese sentido, se perpetúa la situación de desprotección y violencia sufrida por la víctima.

Así, se reconoce que existe una violencia sistemática y cultural mediante la cual *“se desprenden dos cuestiones: la primera, es que la violencia no la ejerce solamente un individuo, sino que hay un contexto que adhiere a la misma y, la segunda, es que —a partir de la socialización jerárquica—, hay dificultad para identificar la problemática de la violencia contra las mujeres e identidades disidentes en razón de la invisibilización de este tipo de situaciones, produciendo que en muchas ocasiones no se indague sobre valores y estereotipos de género”*(Battola, 2022, p. 25). Efectivamente, la empresa no consideró la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba expuesta su trabajadora, ya que tanto el Comité como el área de Recursos Humanos no identificaron la relación de poder y subordinación existente entre el jefe de tienda y la asesora de ventas como hostigador y víctima, respectivamente, siendo que *“la violencia contra las mujeres es una ofensa contra la dignidad humana y una manifestación de la histórica y desigual relación de poder entre hombres y mujeres”* (Mantilla, 2023, p. 196). Ello, generó que no solo el hostigador con su conducta vulnerara el derecho de la víctima, sino que la misma empresa perpetuara esa vulneración, al no medir la afectación sufrida por la misma, así como tampoco otorgar una mayor veracidad en el testimonio y prueba presentada por la misma.

De esta manera, se puede concluir que Integra Retail S.A.C., como empresa, no implementó de manera efectiva acciones de prevención ni reivindicación para con la trabajadora afectada ni tampoco con respecto a asegurar una participación conforme a derecho por parte de la mayoría de los miembros de su Comité de Intervención y Sanción de Hostigamiento sexual, lo cuales poseen un rol importante en la identificación de situaciones de violencia como hostigamiento sexual.

V.3. Problema principal: ¿En qué medidas las actuaciones realizadas tanto por el Tribunal de Fiscalización Laboral, así como por la empresa Integra Retail S.A.C. garantizaron una respuesta conforme a derecho en la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual presentado en la Resolución N° 074-2023-SUNAFIL/TFL?

Como se pudo observar en los acápites anteriores, tanto el Tribunal de Fiscalización Laboral como la empresa poseen obligaciones de resguardo frente a los derechos de los/as trabajadores/as, aún cuando puedan terminar su relación laboral con la empresa a causa de algún nivel de vulneración de sus derechos fundamentales tal como la seguridad y dignidad.

Ahora bien, el tribunal es un órgano especializado con competencia para resolver procedimientos sancionadores interpuestos mediante recurso de revisión- tal como se precisa en el artículo 3° del *Reglamento del TFL* y artículo 41° de la *LGIT*-, también “*se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas*” (*Resolución N° 1206-2023-SUNAFIL/TFL, 2021, p. 5*). Sobre ello, es importante observar que las facultades mencionadas por parte del *TFL* se refieren a infracciones muy graves (artículo 1° del *Reglamento del TFL*) establecidas mediante el *RLGIT* (*Resolución N° 181-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, 2023, p.8*). Infracciones que, en concordancia con lo establecido por el *literal c) del artículo 31° de la LGIT*, implican la afectación de *derechos o a trabajadores* que se encuentran subsumidos en una especial protección; es decir, aunque parezca evidente y/o reiterativo, es la propia ley la que le concede al tribunal dentro de sus competencias la facultad no solo de conocer, sino también de interpretar el alcance de lo resuelto previamente, puesto que, por la magnitud de la naturaleza de tal infracción, genera que obligatoriamente el *TFL* revise los aspectos centrales del problema que se encuentran desarrollados dentro del mismo. Lo mencionado anteriormente, genera más sentido en casos de *HSL* como el analizado en el presente trabajo, toda vez que el mismo contiene un

elevado nivel de complejidad jurídica por el contenido que desarrolla, a través de los cuales se encuentran comprometidos derechos como el de la dignidad e integridad de la persona.

En esa línea, el alcance del análisis realizado por la autoridad administrativa se subsume en dos aspectos importantes consistentes, por un lado, en el aspecto formal con su función fiscalizadora desde el principio de legalidad- es decir, con la imposición de multas en base a la LGIT y el RLGIT-; y, por otro lado, en su aspecto sustantivo, de acuerdo con su función de garante de los derechos laborales con contenido jurídico trascendental.

Así, en la resolución materia del presente informe, el tribunal analiza el recurso de impugnación planteado por la empresa limitando el mismo a las infracciones cometidas en materia de relaciones laborales, específicamente, por el incumplimiento de no emitir decisión que finalice efectivamente la investigación por el caso de HSL de referencia, así como su posterior sanción. Sobre el particular, dentro del apartado VI de la resolución, el TFL inicia definiendo el hostigamiento laboral como una vulneración de la dignidad del trabajador, conectando dicho supuesto específico de hostigamiento sexual en términos de la ley y reglamento con la identificación de los hechos que respaldan la configuración de este en base a las actuaciones inspectivas realizadas. En esa línea, el TFL aplica un análisis sustantivo general, en la que respalda su decisión en el hecho comprobado de la existencia de hostigamiento sexual por parte de uno de sus jefes de tienda en contra de, en ese entonces, una de sus asesoras de ventas.

De esta manera, dentro de la independencia funcional que posee la autoridad administrativa, resalta su facultad para tomar decisiones autónomas que integren e interpreten la normativa sociolaboral y de SST que se encuentre bajo su competencia, con uno de los fines de resolver el procedimiento sancionador cuestionado mediante recurso de revisión. Esta facultad de resolver, implicaría el análisis y pronunciamiento sobre aspectos sustantivos que resguarde la debida motivación que debe existir tras una decisión que finaliza la vía

administrativa; especialmente, en casos complejos y sensibles como los de hostigamiento sexual laboral. Así, la actuación del Tribunal respondió a identificar la vulneración cometida al derecho de la trabajadora por parte de la empresa, cumpliendo con la supervisión a su cargo de la normativa sociolaboral debida, lo que demuestra debida diligencia y sanción al hecho imputado.

Por otro lado, como se analizó en el acápite V, la empresa cuenta con la responsabilidad principal de garantizar un ambiente laboral seguro a todas las personas que poseen alguna relación con la misma, especialmente, a los miembros de su equipo. En ese sentido, dentro de dicha obligación, no solo existe la mitigación de daños en asegurar una correcta investigación, sino también de aplicar estrategias de prevención.

En efecto, un resguardo de la dignidad, salud y seguridad en el ambiente laboral efectivo implica la elaboración de acciones preventivas que, en la medida de lo posible, cuenten con un monitoreo tangible. La identificación oportuna de conductas o costumbres que generen indicios de hostigamiento sexual resulta relevante en la medida en que permite ubicar riesgos potenciales en el desarrollo y protección de derechos fundamentales tales como la dignidad de la persona y su libertad.

No obstante, a pesar de que la empresa siguió formalmente los requisitos que deben ser activados ante casos de hostigamiento sexual (medidas de protección, conformación del CIHS, entre otros), las medidas de protección y resguardo gestionadas por Integra no fueron suficientes. Para un mejor detalle, se observa los fundamentos 6.14°, 6.15° y 6.16° de la Res. N° 074-2023:

6.14. Conforme a lo señalado, se evidencia que la Gerencia de Recursos Humanos no propone la sanción del trabajador denunciado o el archivamiento de la investigación por medio de una Resolución o Decisión Final, en los términos previstos en el artículo 19 del RLPSHS y en función al Informe Final del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, conforme se encuentra establecido de manera concordada y correlacional en los numerales 4, 5 y 6 del artículo 29 del citado cuerpo normativo, lo cual exige que el empleador vele por el correcto procedimiento y decisión final, siendo ello de su absoluta responsabilidad.

En ese contexto, pese a que la extrabajadora presentó mensajes de WhatsApp que obran tanto en el expediente inspectivo como sancionador; enviados por el trabajador Edwin Ihuaraqui Mozombite, con alto contenido y connotación sexual, que no es común en una relación de amistad, ni mucho menos en una relación de trabajo, se evidencia que la ex trabajadora afectada siempre manifestó de manera expresa su rechazo, no consintiendo ese actuar, lo que demuestra claramente, el hostigamiento sexual del que estaba siendo objeto, mediante proposición sexual a cambio de la entrega de dinero; creando la conducta del señor Edwin Ihuaraqui Mozombite (Gerente de Tienda) un ambiente de trabajo intimidatorio y humillante, que afectó la situación laboral de la ex trabajadora, derivando en su renuncia.

6.15. Por tanto, se evidencia que la impugnante tuvo pleno conocimiento del proceder y de la decisión fuera del marco legal, del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual; en tal sentido, se encontraba facultada para acoger la propuesta del citado Comité o plantear una diferente, en mérito a la Ley N° 27942 y su Reglamento, normas que establecen el correcto desarrollo y decisión final del procedimiento de investigación y sanción contra el hostigamiento sexual; por lo que, incurre en una infracción muy grave, por no cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en perjuicio de la extrabajadora [REDACTED] tipificada en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT.

6.17. Ahora bien, respecto a lo señalado por la impugnante, sobre el extremo que cumplieron con otorgar las medidas necesarias para la protección de la extrabajadora; sobre el particular; pese a que acreditó que el 03 de marzo de 2021, brindó capacitación en materia de hostigamiento sexual y, desarrolló actividades de difusión periódica de información para identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual; no obstante, no ha adoptado las medidas suficientes para que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de la extrabajadora; conforme a los actuados del presente procedimiento, referidas a las acciones y obligaciones que debió de cumplir la impugnante para evitar o prevenir el hostigamiento sexual; en razón que la ex trabajadora afectada optó inicialmente por no recurrir a los canales de ayuda y, más bien, denunció los hechos en el mismo documento en el que presentó su renuncia laboral.

Anexo 8: Partes considerativas 6.14°, 6.15° y 6.16° del análisis del recurso de revisión de la Res. N° 074-2023.

En efecto, de los considerandos citados previamente, resulta importante cuestionarse si el hecho de que la aún entonces trabajadora no haya accedido a las medidas de protección básicas entregadas por la empresa, hace plausible a la misma de una sanción. Pues bien, desde mi perspectiva, la negativa en la

aceptación de las medidas ofrecidas por el empleador denotan la poca confianza o efectividad de las mismas.

Considero que, incluso la comunicación de los actos de hostigamiento en la carta de renuncia realizada por la sra. Calderón al momento del cese, responde a un mensaje silencioso que expresa la poca credibilidad en el manejo de la empresa tanto a nivel preventivo como posterior. Dicha falta de credibilidad adquiere sentido en la investigación realizada por el Comité formado ante el caso denunciado, el cual, incluso con las pruebas y testimonio de la víctima, no consideró la comisión de hostigamiento sexual. Esto, demuestra a su vez carencias previsibles, incluso en las posibles capacitaciones a los miembros del mismo CIHS y del área de Recursos Humanos, como principales investigadores y actores en el reconocimiento de la situación de desprotección y de desventaja en la que se encontraba la víctima, así como en generar una oportunidad de reivindicación sobre el derecho de dignidad vulnerado en los casos de HSL.

En esa línea es importante, como afirma Battola (2022), *identificar la existencia de un posible trato diferenciado basados en argumentos estereotipados y sesgados⁵, así como los mecanismos a los que se puede recurrir para contrarrestar el mismo en aras de una igualdad material*; en otras palabras, aquella que brinde una protección efectiva en la realidad, con la identificación de posibles abusos de poder que disminuyen la probabilidad de acción y queja ante este tipo de vulneraciones, viendo como alternativa viable la renuncia. En base a lo mencionado, es importante cuestionar el alcance de la protección que debe haber en el reconocimiento del HSL como una forma de riesgo psicosocial, el cual implica la consecución de estrés laboral que contiene una respuesta distinta desde cada trabajador/a importante de ser identificada y considerada dentro de los mecanismos de acción que se implementen en políticas preventivas.

⁵ Battola, K. (2022). *Procesos de diálogo y perspectiva de género. Matriz de análisis desde un enfoque restaurativo*. Alveroni Ediciones.

Por otro lado, me pareció importante considerar brevemente, el actuar de la trabajadora desde otro punto de vista, ya que el HSL, según art. 30 del TUO de la LPCL el hostigamiento es una forma equiparable al despido por lo que pudo haber accionado ante el poder judicial.

VI. CONCLUSIONES

En base al análisis desarrollado en el presente trabajo sobre el alcance de la actuación tanto de la autoridad administrativa como por parte de la empresa en el resguardo de los derechos de la persona afectada en el caso de hostigamiento sexual, se puede concluir lo siguiente:

- El *TFL* contribuye, como su mismo nombre lo señala, a la fiscalización de normas laborales y de seguridad social, dentro de los cuales posee la facultad de interpretar resoluciones de segunda instancia cuestionado a través del recurso de revisión; en ese sentido, posee una función general a través de la cual verifica el cumplimiento de lo previsto en la LGIT y su reglamento (en aplicación del principio de legalidad), así como una función de garantía de los derechos laborales vulnerados y, que en el caso concreto de HSL, se configura como una forma de discriminación en razón de género.
- El desarrollo formal que realiza el TFL no debe inobservar el alcance que posee el mismo sobre aspectos de fondo, como garante de los derechos laborales involucrados como el bienestar, seguridad y dignidad de las personas en el trabajo.
- Con respecto a la actuación de la empresa, se puede observar que la misma es la principal responsable de prevenir conductas contrarias al respeto de la dignidad, como sucede en el caso de *HSL*.
- Finalmente, en el caso concreto, la autoridad administrativa cumplió con revalidar la existencia de hostigamiento sexual delimitando dicha decisión a lo impugnado mediante resolución de segunda instancia y priorizando la garantía de los derechos de la persona vulnerada, conforme se establece dentro de sus competencias. Asimismo, la

empresa evidenció importantes carencias no solo en el análisis de la investigación realizada por su CIHS, si no también dentro de la prevención de este tipo de casos, asegurándose de procurar un ambiente libre de hostigamiento y violencia.

VII. BIBLIOGRAFÍA

**Para estos efectos, el Congreso de la República del Perú se denominará en adelante como “Congreso” o “CRP”. Asimismo, el Diario Oficial El Peruano será en adelante “DOEP”.*

Aguilera, C. (2021). Naturaleza Jurídica De Las Multas en La Contratación Administrativa: Algunas Reflexiones Sobre La Autoridad Administrativa Y El Principio De Legalidad. Revista Chilena de Derecho, p. 1–26.

Agoff, M. C. (2009). La abierta competencia entre el reconocimiento jurídico y la valoración social: el caso de la violencia de pareja. Civitas: Revista De Ciencias Sociales, 9(3), p. 402- 417.

Battola, K. (2022). Procesos de diálogo y perspectiva de género. Matriz de análisis desde un enfoque restaurativo. Alveroni Ediciones.

Brewer, A. (2010). El Tratamiento del Principio de Legalidad en las leyes de procedimiento administrativo en América Latina. Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 340- 360

Canessa, M. (2020). Violencia en el trabajo y hostigamiento sexual: Aspectos sustantivos. IX Congreso Nacional “El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Época de cambios”. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ISBN: 978-9972-9422-3-5, p. 73-104.

Congreso de la República de Perú (2011, 20 de agosto). Ley N° 29783. Por la que se aprueba la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. DOEP.

Congreso de la República de Perú (2012, 25 de abril). Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Por la cual se aprueba el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano.

Congreso (2003, 27 de febrero). Ley N° 27942. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. DOEP.

Congreso (2019, 22 de julio de 2019). DECRETO SUPREMO N° 014-2019-MIMP. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. DOEP.

Congreso. D.L. N° 1410. (2018, 12 de septiembre de 2018). Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. DOEP.

Congreso. Ley N° 30364. (2015, 23 de noviembre de 2015). Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. DOEP.

Correa, M., & Quintero, M. G. (Eds.). (2021). *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio N° 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la agenda 2030) (1st, 5/18/21 ed.)*. Dykinson, S.L.
<https://doi.org/10.2307/j.ctv1s7cc8k>

Frías, S. (2014). Ámbitos y formas de violencia contra mujeres y niñas: Evidencias a partir de las encuestas, *Acta Sociológica*, Vol 65, Pages 11-36, ISSN 0186-6028.

González, E., & Castillo, J. (2014). Aspectos psicosociales en el análisis del trabajo Aproximación a un modelo explicativo. *Revista Ciencias De La Salud*, 12(esp), 55–67.

Grupo de trabajo sobre la normatividad laboral con perspectiva de género. (2005). *Propuesta de reforma laboral con perspectiva de género. Debate Feminista*, 31, 277–312.

Herrera, A. A., & Zivy, M. R. (2004). Los procesos de apropiación subjetiva de los derechos sexuales: notas para la discusión. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 19(3 (57)), 543–597.

Herrera, I. (2020). *Violencia de género: la inspección del trabajo contribuyendo a un cambio social básico. IX Congreso Nacional “El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Época de cambios”*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ISBN: 978-9972-9422-3-5, 125-143.

Islas, R. (2009). Sobre el principio de legalidad. *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano N° 15*. 97-108.

Igartua, M. (2021). *Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva. Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 3. Revista de estudios sobre ciencias del trabajo y protección social. E- ISSN:2660-4884*, 175- 207.

Lucchetti, A. B. (2009). Algunos alcances en la aplicación del principio de razonabilidad de las decisiones administrativas. *Revista De Derecho Administrativo*, (7), 484-489.

León, L. M. (2015). *¡Exijo una explicación! La Importancia de la Motivación del Acto Administrativo. Derecho & Sociedad*, (45), 315-319.

Mantilla, J. (2023). Los Derechos Humanos de la mujer y el sistema Interamericano de promoción y protección de los Derechos Humanos. *Revista Foro Jurídico. ISSN: 2414-1720*

Mercedes, E. (2005). *La invisibilidad de la violencia en la dominación de género en el trabajo*. *Debate Feminista*, 31, 111–130.

<http://www.jstor.org/stable/42624865>

MTPE (1997). *Decreto Supremo N° 003-97-TR, T.U.O del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019). *DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General*.

Morón Urbina, J. (2019). “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. *Décima cuarta edición publicada por Gaceta Jurídica*. Abril 2019. p. 7- 772.

Ospino, E. (2024). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. *El Convenio OIT 190*. *Revista Laborem*, 41- 56.

OIT. (2019). C190. *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

OIT. (2019). R206. *Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)*
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO

Resolución de Superintendencia N°319- 2019- SUNAFIL. (2019). *Aprueba el: “Protocolo de Fiscalización en Materia de Hostigamiento Sexual”*.

R.M. N° 223-2019-TR. (2019). *Aprueba documento denominado “Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector privado y público”*.

Resolución N° 181- 2023-SUNAFIL/TFL- Primera Sala (2023). Expediente Sancionador N° 588-2020-SUNAFIL/IRE-ANC. Tribunal de Fiscalización Laboral.

Resolución N° 1206- 2023-SUNAFIL/TFL- Primera Sala. (2023). Expediente sancionador N° 781-2021-SUNAFIL/ILM. Tribunal de Fiscalización Laboral.

Sánchez, G. (2018). Una visión crítica a las innovaciones al mecanismo de nulidad de oficio de los actos administrativos. Consideraciones sobre una posible afectación al equilibrio entre legalidad y seguridad jurídica. Foro Jurídico, (17), 215 - 230.

Sánchez, L. E. (2000). Acoso sexual y sanción.

Superintendencia de Fiscalización Laboral (2021). Expediente Sancionador N° 108-2021-SUNAFIL/IRE-APU, folio 1- 241.

Superintendencia de Fiscalización Laboral (2021). Orden de Inspección N° 275-2021-SUNAFIL/IRE-APU, folio 1- 269.

San Juan Pérez, N. (2021). Riesgos psicosociales desde una perspectiva de género [Trabajo de fin de grado]. España: Universitat de Barcelona.

Solorio Castro, C., Gómez Vargas, R., Heberardo González Garza, Trimmer Espinosa, A. A., & Carlos Ferrán Martínez Carrillo. (2022). Los derechos fundamentales laborales (p. 1).

Torres-Tovar, M. (2022). EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN LA ERA POST COVID-19. In C. T. Henrion, D. I. Henríquez, & J. Noronha (Eds.), Pandemias, desigualdades y prácticas sociales en salud: miradas para la transformación de América Latina (pp. 115–134). CLACSO.

Tribunal de Fiscalización Laboral (2024, 03 de agosto). Resolución de Sala Plena N° 017-2024-SUNAFIL/TFL. Diario Oficial El Peruano, p. 8- 16.

Tribunal de Fiscalización Laboral (2024, 22 de noviembre). Resolución Sala Plena N° 018-2024-SUNAFIL/TFL. Diario Oficial El Peruano, p. 11- 15.

Tribunal de Fiscalización Laboral (2024, 22 de mayo). Resolución de Sala Plena N° 006-2024-SUNAFIL/TFL. Diario Oficial El Peruano, p. 19- 27.

Trejo, K. (2017). Conceptualización de los Derechos Humanos Desde la Perspectiva de Género en Relación con la Reforma Laboral, Revista Latinoamericana de Derecho Social, Volumen 24, Pages 133-172.

Vela, J. (2020). El hostigamiento sexual en el trabajo: Aspectos procesales. IX Congreso Nacional “El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Época de cambios”. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ISBN: 978-9972-9422-3-5, 105-124.

Zapata, R. (2016). Las políticas de género ¿son de obligatorio cumplimiento en el Perú? Género y Justicia. Estudios e investigaciones en el Perú e Iberoamérica. Revista Derecho & Sociedad, ISBN: 978-612-46954-6-9, 431-447.

Zúñiga, G. (2020). La interseccionalidad en la investigación de denuncias de hostigamiento sexual en el empleo. IX Congreso Nacional “El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Época de cambios”. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ISBN: 978-9972-9422-3-5, 215-230.

VIII. ANEXOS

- Extracto 1: Partes considerativas, 6.11° y 6.12° del análisis del recurso de revisión de la Res. N° 074-2023.

6.11. En el desarrollo de las actuaciones inspectivas de investigación, la inspectora comisionada requirió a la impugnante cumpla con aportar documentación y realizar las aclaraciones pertinentes con relación a la investigación sobre presuntos actos de hostilidad sexual, mediante los requerimientos de información de fecha 26 de marzo y 08 de abril de 2021, requerimientos que fueron absueltos dentro los plazos otorgados, respectivamente.

6.12. Cabe señalar que, dentro de los documentos aportados por la impugnante, se verifica que cumplió con acreditar la constitución del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual; y que los órganos pertinentes de la empresa encargada de la investigación y decisión final respecto a los hechos denunciados, desarrollaron la investigación dentro de los plazos determinados por la Ley N° 27942 (LPSHS), asimismo, cumplieron con comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la admisión de la denuncia, el inicio de oficio y término de la investigación por hostigamiento sexual.

- Extracto 2: Partes considerativas 6.14°, 6.15° y 6.16° del análisis del recurso de revisión de la Res. N° 074-2023.

6.14. Conforme a lo señalado, se evidencia que la Gerencia de Recursos Humanos no propone la sanción del trabajador denunciado o el archivamiento de la investigación por medio de una Resolución o Decisión Final, en los términos previstos en el artículo 19 del RLPSHS y en función al Informe Final del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, conforme se encuentra establecido de manera concordada y correlacional en los numerales 4, 5 y 6 del artículo 29 del citado cuerpo normativo, lo cual exige que el empleador vele por el correcto procedimiento y decisión final, siendo ello de su absoluta responsabilidad.

En ese contexto, pese a que la ex trabajadora presentó mensajes de WhatsApp que obran tanto en el expediente inspectivo como sancionador; enviados por el trabajador Edwin Ihuaraquí Mozombite, con alto contenido y connotación sexual, que no es común en una relación de amistad, ni mucho menos en una relación de trabajo, se evidencia que la ex trabajadora afectada siempre manifestó de manera expresa su rechazo, no consintiendo ese actuar, lo que demuestra claramente, el hostigamiento sexual del que estaba siendo objeto, mediante proposición sexual a cambio de la entrega de dinero; creando la conducta del señor Edwin Ihuaraquí Mozombite (Gerente de Tienda) un ambiente de trabajo intimidatorio y humillante, que afectó la situación laboral de la ex trabajadora, derivando en su renuncia.

- Extracto 3: AI N° 103-2021.

Al respecto, se advierte que el empleador no ha adoptado las medidas suficientes para que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de la trabajadora [REDACTED]; asimismo, aún cuando acreditó que en fecha 03 de marzo de 2021, brindó capacitación en materia de hostigamiento sexual a la trabajadora denunciante y que también capacitó al trabajador denunciado y a los miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y en el mismo sentido, que desarrolló también actividades de difusión periódica de información para identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual; se advierte que no resultaron suficientes, ya que la trabajadora afectada no optó inicialmente por recurrir a los canales de ayuda; por el contrario, denunció los hechos en el mismo documento en el que presentó su renuncia laboral. Por otro lado, los órganos encargados de investigar y de dictar las medidas de sanción, concluyen que no existen medios probatorios suficientes y de que existe amistad cercana entre los trabajadores e inclusive que no pueden aplicar una sanción por que ya no está vigente el vínculo laboral, inobservando claramente la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que establece que el término de la relación laboral no es óbice para investigar y sancionar el hostigamiento sexual; y, pese a que la trabajadora les presentó mensajes de whatsapp enviado por el trabajador denunciado, conteniendo frases con alto contenido de connotación sexual, que no es común en una relación de amistad ni mucho menos en una relación de trabajo, ya que el denunciado invita a la trabajadora a su casa, le propone que le envíe videos y hasta le propone "pasar momentos agradables, que la harán delirar de placer" a cambio del pago de S/ 250.00 Soles, bajo la lamentable frase "Aparte que te ganas un dinero nos satisfacemos ambos". Los órganos de investigación y de sanción, no consideran medios probatorios suficientes a los mensajes de WhatsApp presentados por la trabajadora afectada y que no fueran negados o cuestionados por el trabajador denunciado; pero sí acogen como cierto, la manifestación verbal del trabajador denunciado, al afirmar que "no existió ningún acoso sexual puesto que se trataba de una relación sentimental con consentimiento de ambas partes". En este punto, se debe precisar que en el Memorándum N° 01 suscrito por el Sr. Enrique Estupiñan Balcazar (Generalista de Recursos Humanos) dirigido a la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa, da cuenta de que en fecha 17 de marzo del 2021, el Sr. Edwin Ihuaquai Mozombite, gerente de tienda del

- Extracto 4: Folio N° 000177, apartado 178, extraído del Expediente Sancionador N° 108-2021-Sunafil-IRE-APU

INTEGRA
Retail 000177

Lima, 18 de marzo del 2020.

Señorita
SOL DE LUCERO CALDERON HUAMAN
VENDEDORA GMG ABANCAY
Presente.-


Tengo a bien saludarla, así como manifestarle, que la empresa ha tomado conocimiento de un presunto hostigamiento sexual contra el gerente de tienda, Edwin Ihuaquai Mozombite ocurrido en el centro laboral de GMG Abancay ubicado en Jr. Arequipa N° 122, distrito y provincia de Abancay, departamento de Apurímac.

En ese sentido, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, solicitamos tenga a bien presentar sus evidencias en el **plazo de tres (3) días hábiles** y todo material que nos ayude a continuar con la investigación.

Por otro lado, a fin de dar cumplimiento a la normativa, la Gerencia de Recursos Humanos ha decidido otorgarle como medida de protección una licencia con goce de haber de tres (3) días mientras duren las investigaciones. Asimismo, se pone a disposición los canales de ayuda para atención médica y psicológica a los siguientes números:

Médico Ocupacional : 962256090
Orientación psicológica : 941261180

Sin otro particular, quedamos de usted,



INTEGRA RETAIL S.A.C.
Gladys Biondi Córdova
Gerente de Recursos Humanos

- Extracto 5: Folio N° 000182, apartado 183, extraído del Expediente Sancionador N° 108-2021-Sunafil-IRE-APU

5.1 Pruebas presentadas por la denunciante Sol de Lucero Calderón Huamán

La denunciante remitió conversaciones que mantuvo con el Sr. Edwin Ihuraquí Mozombite vía la red social facebook conforme se detalla en el anexo 4.

5.2 Pruebas presentadas por el denunciado – Edwin Ihuraquí Mozombite

Sólo se obtuvo como información lo expuesto en el anexo 1.

VI. Conclusiones: propuesta de sanción o archivamiento y emisión de recomendaciones finales

Teniendo en cuenta los hechos denunciados, los descargos presentados, así como los medios de prueba aportados, el Comité ha arribado a las siguientes conclusiones:

1. Un representante de los trabajadores del Comité ha determinado que una vez valorado las pruebas sí existió una conducta de hostigamiento sexual por parte del Sr. Ihuraquí.
2. Los tres representantes del Comité concluyen que los medios probatorios resultan insuficientes para determinar que exista un hostigamiento sexual.

Sin perjuicio de lo anterior, con el objeto de evitar nuevos casos de hostigamiento sexual, el Comité sugiere la adopción de las siguientes recomendaciones:

1. Capacitaciones frecuentes entre los trabajadores para que sepan la diferencia de acoso sexual, hostigamiento laboral y hostigamiento sexual.
2. Se sugiere incluir en el Código de Ética y Conducta Laboral la prohibición de mantener relaciones sentimentales entre un jefe inmediato y su subalterno o viceversa dentro del mismo centro laboral.

- Extracto 6: Folio N° 000090, apartado 89, extraído del Expediente Sancionador N° 108-2021-Sunafil-IRE-APU

VII. Conclusiones:

- a. Las pruebas presentadas determinan que existe una amistad cercana entre los ex trabajadores; sin embargo, las pruebas y evidencias resultan insuficientes para concluir si existió un hostigamiento sexual.

- Extracto 7: Parte considerativa, 6.9° del análisis del recurso de revisión de la Res. N° 074-2023

6.9. Conforme al contexto normativo citado, se advierte que, a folio 8 del expediente inspectivo obra la "Carta de Renuncia Voluntaria", de fecha 19 de marzo de 2021, suscrita por la ex trabajadora, [REDACTED], dirigida a la impugnante, por medio de la cual señala: "(...) Por motivos que mi persona ha venido sufriendo constantes acosos de tipo sexuales por parte del señor Edwin Ihuaraqui Mozombite (jefe de tienda), y no habiendo accedido a sus propuestas indecentes (tener relaciones sexuales) tengo consecuencias de acoso laboral y hostigamiento por el mismo centro de trabajo, vulnerando así mi estabilidad emocional y desempeño laboral". De la revisión del referido documento, se aprecia que lo expuesto por la extrabajadora configuraría como un hostigamiento sexual, considerando para ello la definición señalada en el artículo 4 de la LPSHS. Además de ello, se advierte de lo expresado por la extrabajadora en dicho documento, que, como consecuencia de los actos de hostigamiento, ésta tomó la decisión de poner fin al vínculo laboral con la impugnante.

- Extracto 8: Partes considerativas, 6.14°, 6.15° y 6.16° del análisis del recurso de revisión de la Res. N° 074-2023

6.14. Conforme a lo señalado, se evidencia que la Gerencia de Recursos Humanos no propone la sanción del trabajador denunciado o el archivamiento de la investigación por medio de una Resolución o Decisión Final, en los términos previstos en el artículo 19 del RLPSHS y en función al Informe Final del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, conforme se encuentra establecido de manera concordada y correlacional en los numerales 4, 5 y 6 del artículo 29 del citado cuerpo normativo, lo cual exige que el empleador vele por el correcto procedimiento y decisión final, siendo ello de su absoluta responsabilidad.

En ese contexto, pese a que la extrabajadora presentó mensajes de WhatsApp que obran tanto en el expediente inspectivo como sancionador; enviados por el trabajador Edwin Ihuaraqui Mozombite, con alto contenido y connotación sexual, que no es común en una relación de amistad, ni mucho menos en una relación de trabajo, se evidencia que la ex trabajadora afectada siempre manifestó de manera expresa su rechazo, no consintiendo ese actuar, lo que demuestra claramente, el hostigamiento sexual del que estaba siendo objeto, mediante proposición sexual a cambio de la entrega de dinero; creando la conducta del señor Edwin Ihuaraqui Mozombite (Gerente de Tienda) un ambiente de trabajo intimidatorio y humillante, que afectó la situación laboral de la ex trabajadora, derivando en su renuncia.

6.15. Por tanto, se evidencia que la impugnante tuvo pleno conocimiento del proceder y de la decisión fuera del marco legal, del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual; en tal sentido, se encontraba facultada para acoger la propuesta del citado Comité o plantear una diferente, en mérito a la Ley N° 27942 y su Reglamento, normas que establecen el correcto desarrollo y decisión final del procedimiento de investigación y sanción contra el hostigamiento sexual; por lo que, incurre en una infracción muy grave, por no cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en perjuicio de la extrabajadora [REDACTED] tipificada en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT.

6.17. Ahora bien, respecto a lo señalado por la impugnante, sobre el extremo que cumplieron con otorgar las medidas necesarias para la protección de la extrabajadora; sobre el particular; pese a que acreditó que el 03 de marzo de 2021, brindó capacitación en materia de hostigamiento sexual y, desarrolló actividades de difusión periódica de información para identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual; no obstante, no ha adoptado las medidas suficientes para que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de la extrabajadora; conforme a los actuados del presente procedimiento, referidas a las acciones y obligaciones que debió de cumplir la impugnante para evitar o prevenir el hostigamiento sexual; en razón que la ex trabajadora afectada optó inicialmente por no recurrir a los canales de ayuda y, más bien, denunció los hechos en el mismo documento en el que presentó su renuncia laboral.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	0108-2021-SUNAFIL/IRE-APU
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE APURÍMAC
IMPUGNANTE	:	INTEGRA RETAIL S.A.C.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC
MATERIA	:	RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **INTEGRA RETAIL S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC, de fecha 16 de marzo de 2022.

Lima, 30 de enero de 2023

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **INTEGRA RETAIL S.A.C.** (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC, de fecha 16 de marzo de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante Orden de Inspección N° 275-2021-SUNAFIL/IRE-APU, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-APU (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, en razón de la denuncia formulada el día 24 de marzo de 2021 por la ex trabajadora [REDACTED] (Asesora de Ventas), por presunto hostigamiento sexual laboral de parte del señor Edwin Ihuaququi Mozombite (Jefe de Tienda).
- 1.2. Que, mediante Imputación de Cargos N° 108-2021-SUNAFIL/IRE-APU-SIAI, de fecha 03 de mayo de 2021, notificada el 05 de mayo de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva,

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Hostigamiento y actos de hostilidad (Sub materia: Hostigamiento sexual).



remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

1.3. De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 180-2021-SUNAFIL/IRE-APU-SIAI-IF, de fecha 16 de junio de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de la conducta infractora imputada a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Apurímac, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 025-2022-SUNAFIL/IRE-APU/SIRE, de fecha 21 de enero de 2022, notificada el 24 de enero de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 11,572.00, por haber incurrido en la siguiente infracción:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en perjuicio de la trabajadora [REDACTED], tipificada en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT.

1.4. Con fecha 10 de febrero de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 025-2022-SUNAFIL/IRE-APU/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. Que, la Oficina de Recursos Humanos, con base en el Informe N° 001-CIHS, emitido por el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual sí ha cumplido con emitir una decisión final respecto de la controversia, no siendo una conclusión genérica como alegaron los inspectores de trabajo y la Sub Intendencia. Por tanto, sostiene que estos funcionarios determinaron erróneamente que habrían incurrido en la infracción tipificada en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT, así como que adoptaron una lectura incorrecta de la normativa en la materia y de sus documentos presentados.
- ii. En efecto, señalan que el área de Recursos Humanos arribó a la conclusión de que no existieron pruebas suficientes para determinar la existencia de actos de hostigamiento sexual, luego de haber revisado y actuado cada uno de los medios de prueba que fueron aportados al procedimiento.
- iii. Dicha decisión resulta válida a la luz del numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, por lo que no cabría determinar las sanciones que le correspondían al denunciado, al haber sido absuelto de las acusaciones.
- iv. Por tanto, sostienen que se ha vulnerado el principio de legalidad, toda vez que, pretende sancionarla por no hacer uso de las palabras que los inspectores consideran debieron ser incluidas en la decisión final, a pesar de que, dichas palabras en específico no se encuentran contempladas como necesarias en ningún texto legal.
- v. Recalcan que, aun así el Comité haya actuado incorrectamente, no es posible sancionarla a la empresa por dicho actuar ya que el Comité al igual que el Comité de



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Seguridad y Salud en el Trabajo resultan ser, órganos independientes al poder de dirección de la empresa. De este modo, es imposible para la empresa que trate de intervenir en el contenido de los informes que emita el mismo, pues intentar ello evidenciaría un actuar sumamente ilegal.

- vi. Por último, afirman que se han adoptado las medidas necesarias para garantizar el bienestar y dignidad de la trabajadora, por tanto, lo dicho por la Sub Intendencia carece de sentido alguno y evidencia que la resolución ha sido expedida con el solo afán de multarlos, en tanto que desconoce todos los documentos aportados por la empresa durante el procedimiento inspectivo.
- 1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC, de fecha 16 de marzo de 2022², la Intendencia Regional de Apurímac declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:
- i. Menciona el artículo 7 de la Ley N° 27942, el cual refiere que “los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones: a) Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa (...)”.
 - ii. También, menciona el numeral 2 del artículo 14 del Reglamento de dicha Ley, el cual refiere que “en las instituciones con veinte (20) o más trabajadores, estudiantes o personal en general, se garantiza la existencia de un Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual”, para señalar, a continuación, el numeral 3 del artículo 19 que precisa “que el informe con las conclusiones de investigación debe contener como mínimo lo siguiente:
 - a) Descripción de los hechos,
 - b) Valoración de medios probatorios,
 - c) Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada y,**
 - d) Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento” (énfasis añadido por la resolución impugnada).
 - iii. De lo anteriormente citado, infiere que, primero, para la actuación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el responsable es el empleador; segundo, el Comité se encuentra supeditado a su actuación a lo ya establecido por nuestro ordenamiento jurídico sociolaboral; siendo que las instituciones empleadoras, en caso conozcan de algún caso de hostigamiento sexual, deben iniciar un procedimiento

² Notificada a la impugnante el 18 de marzo de 2022, véase folio 151 del expediente sancionador.



interno de investigación y sanción. La finalidad de este procedimiento es garantizar la seguridad de las víctimas, y también investigar adecuadamente los hechos denunciados para imponer, siempre que corresponda, una sanción efectiva a las personas que participaron en tales actos.

- iv. Ahora bien, conforme lo establece el artículo 20 del Reglamento de la Ley, se muestra evidente que la Resolución o Decisión Final que emita la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, lo tiene que hacer en función a lo establecido en el artículo 19 del citado reglamento, pues dicha resolución o decisión final, debe estar en función al informe final del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, lo cual exige que el empleador vele por el correcto procedimiento y decisión final, entre los cuales está que determine si se sanciona o se absuelve al denunciado; siendo ello de su absoluta responsabilidad.
- v. Pese a lo señalado precedentemente, sostiene que la impugnante pretende desconocer su responsabilidad haciendo una interpretación incompleta a los componentes del Reglamento de la Ley; es decir, pretendiendo interpretar y aplicar solo un literal del artículo 29 del referido cuerpo legal; lo cual no es procedente, siendo que la interpretación de nuestras normas se realiza de manera sistemática y no aislada una de otras.
- vi. Asimismo, es falso el argumento de la impugnante argumenta que refiere que la Oficina de Recursos Humanos arribó a tal conclusión, luego de revisado y actuado cada uno de los medios de prueba que fueron aportados al procedimiento, ya que los órganos de investigación y de sanción, no consideraron medios probatorios suficientes los mensajes de WhatsApp presentados por la trabajadora afectada, los que, incluso, no fueron negados o cuestionados por el denunciado.
- vii. En ese entender, afirma que la impugnante es responsable de que su oficina de recursos humanos, no haya emitido una decisión que ponga fin al procedimiento, investigación y sanción del hostigamiento sexual, conforme a lo previsto en el numeral 6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- viii. Estando a ello, enfatiza que la impugnante no puede pretender sustraerse de su responsabilidad como empleador, en el mal accionar del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, pues de los actuados, se tiene el contenido de los mensajes de WhatsApp, a través de los cuales se demuestra que, la denunciante siempre mostró de forma expresa su rechazo, no consintiendo ese actuar. De lo cual, se evidencia con absoluta claridad, el hostigamiento sexual del que estaba siendo objeto la ex trabajadora. Por tanto, respecto a que no se le puede sancionar por la actuación del Comité, se evidencia que la impugnante tuvo pleno conocimiento del actuar y decisión fuera del marco legal, de su Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, por lo cual, existiendo normas que establecen el correcto desarrollo y decisión final del procedimiento de investigación y sanción contra el hostigamiento sexual, esto es la Ley N° 27942 y su Reglamento, la impugnante estuvo facultada para acoger la propuesta del Comité o plantear una diferente, lo cual debió de hacer existiendo norma expresa que lo exige así.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- ix. Respecto a la no adopción de las medidas suficientes para que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar de la trabajadora, la Intendencia advierte que no resultaron suficientes, ya que la trabajadora afectada no recurrió a los órganos competentes dentro de su centro de trabajo; por el contrario, denunció los hechos en el mismo documento en el que presentó su renuncia laboral.
- x. Finalmente, sobre el principio de legalidad, estando a los hechos analizados tanto en el expediente inspectivo como sancionador, la Intendencia determinó que la impugnante se encuentra inmersa en una infracción establecida dentro de la garantía formal de la ley, siendo la establecida por la Ley N° 27042 y su Reglamento.
- 1.6. Con fecha 06 de abril de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Apurímac, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC.
- 1.7. La Intendencia Regional de Apurímac admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM-000151-2022-SUNAFIL/IRE-APU, recibido el 08 de abril de 2022 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1. Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17

³ "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en adelante SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias."

⁴ "Ley N° 29981, **Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral**

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.

(...)"

⁵ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras



del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1. El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.
- 3.2. Así, el artículo 49 de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3. El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El

(...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa.”

⁶ “Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 17.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión.”

⁷ “Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema.”



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”⁸.

- 3.4. En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.
- 3.5. En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE INTEGRA RETAIL S.A.C.

- 4.1. De la revisión de los actuados, se ha identificado que INTEGRA RETAIL S.A.C., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC, emitida por la Intendencia Regional de Apurímac, que confirmó la sanción ímpuesta de S/ 11,572.00, por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 21 de marzo de 2022.
- 4.2. Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por INTEGRA RETAIL S.A.C.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 06 de abril de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC, señalando los siguientes alegatos:

- i. Que, la resolución impugnada, determinó erróneamente que habrían incurrido en la infracción tipificada en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT, en razón que, la

⁸ Decreto Supremo N° 016-2017-TR, artículo 14.



Oficina de Recursos Humanos no habría arribado a una decisión final en mérito al procedimiento sobre comisión de actos de hostigamiento sexual laboral en contra del señor Edwin Ihuaraquí Mozombite.

- ii. No obstante, considera como incorrecto la lectura realizada por la Intendencia, en tanto se advierte del artículo 29.6 del Reglamento de la Ley N° 27942 que, el órgano que emitirá una decisión final sobre los hechos respecto a una denuncia de hostigamiento sexual, no es el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, sino que, será la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces en la empresa, siguiendo un procedimiento con plazos establecidos. Con lo cual, la obligación de emitir una decisión final sobre el asunto recae únicamente sobre la Oficina de Recursos Humanos, después de evaluar el Informe del Comité.
- iii. Con ello, sostiene que ha acreditado que cumplieron debidamente con ello, toda vez que, en principio, el Informe emitido por el Comité cumplió con brindar una detallada descripción de los hechos, atendió a los medios probatorios de ambas partes, estableció una propuesta de decisión final al respecto, y estableció ciertas recomendaciones, a fin de evitar que vuelva a ocurrir algún acto de hostigamiento sexual en el centro de trabajo.
- iv. Así también, señala que, luego de recibir el Informe en el plazo establecido, la Oficina de Recursos Humanos cumplió con emitir una decisión final respecto de los hechos denunciados, conforme acredita del documento "Decisión Final de Integra Retail S.A.C.", el cual concluye que no existen pruebas suficientes para determinar que existió hostigamiento sexual por parte del ex trabajador hacia la señora [REDACTED], decisión a la cual se arribó luego de revisado y actuado cada uno de los medios de prueba que fueron aportados al procedimiento, y evaluados por el Comité, con lo que resulta incorrecta la interpretación de la Intendencia de que no se tomó una decisión final en función a lo señalado por el Comité.
- v. Asimismo, precisa que cumplieron con otorgar las medidas necesarias para la protección de la ex trabajadora en el momento oportuno, pues, se le otorgó una licencia con goce de haber de tres (3) días, mientras duren las investigaciones; habiendo puesto a su disposición los canales de ayuda para atención médica y psicológica.
- vi. Reiteran que se ha vulnerado el principio de legalidad, toda vez que, pretende sancionarla por no hacer uso de las palabras que los inspectores consideran debieron ser incluidas en la decisión final. Con ello, demuestra que la Intendencia no viene actuando conforme lo establecen las normas en materia de hostigamiento sexual. Por ello, solicita se revoque lo determinado por la Intendencia y se disponga el archivo del presente procedimiento.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la infracción en materia de relaciones laborales, por no cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

- 6.1. En primer término, tenemos que el hostigamiento laboral puede definirse como aquella conducta física o verbal producida dentro de la relación laboral que vulnera la dignidad del trabajador. Esta conducta puede ser cometida por el empleador, sus representantes u otros trabajadores. En los dos primeros casos (hostigamiento vertical), la ley lo califica como un acto de hostilidad, que puede ser equiparable al despido arbitrario, a elección del trabajador. En el último caso (hostigamiento horizontal), la ley no ha regulado una calificación particular.
- 6.2. Ahora bien, el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR (en adelante, **TUO de la LPCL**), califica como hostigamiento laboral conductas hostiles del empleador o sus representantes (trabajadores de dirección o confianza). Estos actos, además de calificar como hostigamiento laboral, califican como actos de hostilidad que pueden ser equiparables al despido (despido indirecto); de acuerdo con el artículo 30 del TUO de la LPCL. Así pues, los actos de hostilidad del empleador o sus representantes (trabajadores de dirección o confianza) son los siguientes: "(...) g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual o todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador (...)"
- 6.3. En ese contexto, de los actuados se verifica que, se imputa a la impugnante la comisión de una infracción vinculada con actos de hostigamiento sexual. Sobre el particular, el artículo 1 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, **LPSHS**), tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Asimismo, en su artículo 4 define al hostigamiento sexual como: "la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales".
- 6.4. Por otro lado, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su artículo 77 reconoce a los factores psicosociales como un riesgo en el trabajo, al mismo nivel que los riesgos físicos, biológicos o ergonómicos. Por ello, el empleador debería brindar los mecanismos para que, en el ambiente de trabajo, el personal pueda laborar libre de hostigamiento, previniendo y sancionando efectivamente este, en caso se presente.



- 6.5. Mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, se aprobó el Reglamento de la Ley N° 27942 (en adelante, **RLPSHS**), cuyo objeto es desarrollar las normas generales y específicas para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual. Es por ello que, el artículo 13 de la citada norma dispone que, el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, garantizando una investigación reservada, confidencial, imparcial, celeré y eficaz.
- 6.6. De acuerdo al numeral 29.1 del artículo 29 del RLPSHS, “el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado se inicia de parte, a pedido de la víctima o de un tercero, o de oficio cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual, bajo responsabilidad. La queja o denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita, ante la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Si el/la empleador/a toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual, también está obligado/a poner los hechos en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en un plazo no mayor de un (1) día hábil de conocidos. La Oficina de Recursos Humanos o la que haga de sus veces, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica, según lo establecido en el numeral 17.1 del artículo 17 del presente Reglamento”.
- 6.7. Asimismo, el numeral 29.4 del artículo 29 del mismo cuerpo normativo, establece que “en un plazo no mayor a un (1) día hábil de recibida la queja o denuncia, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, corre traslado al Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual para el inicio de la investigación. El Comité durante la investigación, debe observar las reglas contempladas en el artículo 19”.
- 6.8. Cabe precisar que, en los artículos 63 y 64 del RLPSHS, se destaca la importancia de la atención médica y psicológica a la víctima, así como las medidas de protección frente al hostigamiento sexual como una política permanente de los lugares de trabajo, tanto públicos como privados, el rol de las oficinas de Recursos Humanos y las acciones de difusión.
- 6.9. Conforme al contexto normativo citado, se advierte que, a folio 8 del expediente inspectivo obra la “Carta de Renuncia Voluntaria”, de fecha 19 de marzo de 2021, suscrita por la ex trabajadora, [REDACTED], dirigida a la impugnante, por medio de la cual señala: “(...) Por motivos que mi persona ha venido sufriendo constantes acosos de tipo sexuales por parte del señor Edwin Ihuaraqui Mozombite (jefe de tienda), y no habiendo accedido a sus propuestas indecentes (tener relaciones sexuales) tengo consecuencias de acoso laboral y hostigamiento por el mismo centro de trabajo, vulnerando así mi estabilidad emocional y desempeño laboral”. De la revisión del referido documento, se aprecia que lo expuesto por la extrabajadora configuraría como un hostigamiento sexual, considerando para ello la definición señalada en el artículo 4 de la **LPSHS**. Además de ello, se advierte de lo expresado por la extrabajadora en dicho documento, que, como consecuencia de los actos de hostigamiento, ésta tomó la decisión de poner fin al vínculo laboral con la impugnante.
- 6.10. Asimismo, obra a folio 6 del expediente inspectivo, la denuncia interpuesta por la ex trabajadora [REDACTED] por actos de hostigamiento sexual de fecha 24 de marzo de 2021, en contra del trabajador Edwin Ihuaraqui Mozombite, bajo los siguientes términos:



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

“Bueno yo entré a trabajar un 18 de enero de 2021, y desde la primera semana vine presintiendo actos no muy normales con los compañeros de trabajo y el jefe, asimismo, bromas muy subidas de tono. Ya por la segunda semana recibía mensajes indecentes donde me decía para ir a beber a su departamento, de ahí recibía llamadas, las que indicaban que ya sabía donde vivía yo. Eso fue lo que me alarmó por motivos de mi menor hija”.

A esta denuncia adjunta, como medio de prueba, los mensajes de WhatsApp remitidos por su presunto agresor.

- 6.11. En el desarrollo de las actuaciones inspectivas de investigación, la inspectora comisionada requirió a la impugnante cumpla con aportar documentación y realizar las aclaraciones pertinentes con relación a la investigación sobre presuntos actos de hostilidad sexual, mediante los requerimientos de información de fecha 26 de marzo y 08 de abril de 2021, requerimientos que fueron absueltos dentro los plazos otorgados, respectivamente.
- 6.12. Cabe señalar que, dentro de los documentos aportados por la impugnante, se verifica que cumplió con acreditar la constitución del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual; y que los órganos pertinentes de la empresa encargada de la investigación y decisión final respecto a los hechos denunciados, desarrollaron la investigación dentro de los plazos determinados por la Ley N° 27942 (LPSHS), asimismo, cumplieron con comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la admisión de la denuncia, el inicio de oficio y término de la investigación por hostigamiento sexual.
- 6.13. Sin embargo, del literal sexto de los Hechos Constatados del Acta de Infracción se verifica que la impugnante no cumplió con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.6 del artículo 29 del RLPSHS, en perjuicio de la ex trabajadora [REDACTED]; en razón de que el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual en fecha 01 de abril de 2021, concluye su investigación en lo siguiente:

“Un representante de los trabajadores del Comité ha determinado que, una vez valorada las pruebas, sí existió una conducta de hostigamiento sexual por parte del señor Edwin Ihuaquui Mozombite y, los tres representantes del Comité concluyen que los medios probatorios resultan insuficientes para determinar que exista una hostigamiento sexual”.

Con base en esta conclusión, en fecha 10 de abril de 2021, la decisión Final de la empresa, suscrita por el Gerente de Recursos Humanos determina que: “las pruebas presentadas determinan que existe una amistad cercana entre los ex trabajadores; sin embargo, las pruebas y evidencias resultan insuficientes para concluir que sí existió un hostigamiento



sexual". Asimismo, dictamina que: "no se puede aplicar sanción porque ninguno de los involucrados cuenta con vínculo laboral vigente".

- 6.14.** Conforme a lo señalado, se evidencia que la Gerencia de Recursos Humanos no propone la sanción del trabajador denunciado o el archivamiento de la investigación por medio de una Resolución o Decisión Final, en los términos previstos en el artículo 19 del RLPSHS y en función al Informe Final del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, conforme se encuentra establecido de manera concordada y correlacional en los numerales 4, 5 y 6 del artículo 29 del citado cuerpo normativo, lo cual exige que el empleador vele por el correcto procedimiento y decisión final, siendo ello de su absoluta responsabilidad.

En ese contexto, pese a que la extrabajadora presentó mensajes de WhatsApp que obran tanto en el expediente inspectivo como sancionador; enviados por el trabajador Edwin Ihuaraqui Mozombite, con alto contenido y connotación sexual, que no es común en una relación de amistad, ni mucho menos en una relación de trabajo, se evidencia que la ex trabajadora afectada siempre manifestó de manera expresa su rechazo, no consintiendo ese actuar, lo que demuestra claramente, el hostigamiento sexual del que estaba siendo objeto, mediante proposición sexual a cambio de la entrega de dinero; creando la conducta del señor Edwin Ihuaraqui Mozombite (Gerente de Tienda) un ambiente de trabajo intimidatorio y humillante, que afectó la situación laboral de la ex trabajadora, derivando en su renuncia.

- 6.15.** Por tanto, se evidencia que la impugnante tuvo pleno conocimiento del proceder y de la decisión fuera del marco legal, del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual; en tal sentido, se encontraba facultada para acoger la propuesta del citado Comité o plantear una diferente, en mérito a la Ley N° 27942 y su Reglamento, normas que establecen el correcto desarrollo y decisión final del procedimiento de investigación y sanción contra el hostigamiento sexual; por lo que, incurre en una infracción muy grave, por no cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en perjuicio de la extrabajadora [REDACTED], tipificada en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT.
- 6.16.** En consecuencia, respecto a este extremo, no corresponde acoger el recurso de revisión.
- 6.17.** Ahora bien, respecto a lo señalado por la impugnante, sobre el extremo que cumplieron con otorgar las medidas necesarias para la protección de la extrabajadora; sobre el particular; pese a que acreditó que el 03 de marzo de 2021, brindó capacitación en materia de hostigamiento sexual y, desarrolló actividades de difusión periódica de información para identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual; no obstante, no ha adoptado las medidas suficientes para que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de la extrabajadora; conforme a los actuados del presente procedimiento, referidas a las acciones y obligaciones que debió de cumplir la impugnante para evitar o prevenir el hostigamiento sexual; en razón que la ex trabajadora afectada optó inicialmente por no recurrir a los canales de ayuda y, más bien, denunció los hechos en el mismo documento en el que presentó su renuncia laboral.
- 6.18.** Por el contrario, se desprende que la impugnante, no tomó en consideración que el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual tiene por finalidad



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

proteger a la víctima durante todo el desarrollo del mismo y sancionar a la persona que realiza actos de hostigamiento sexual, e incluso, si durante el procedimiento o como resultado del mismo, la presunta víctima o el denunciado renuncian o dejan de pertenecer a la empresa o finalizan su vínculo contractual, el empleador debe continuar con el procedimiento hasta su culminación, dictar las medidas y aplicar la sanción que corresponda, de ser el caso. Por tanto, no cabe acoger este extremo del recurso.

- 6.19. Por todo lo expuesto, se puede concluir que el recurso de revisión deviene en infundado, por cuanto se encuentra acreditado que la impugnante ha incurrido en una (01) infracción muy grave en materia de relaciones labores, tipificada en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT. Por ende, no se afectó el principio de legalidad, pues, la autoridad inspectiva ha observado lo ocurrido en los hechos constatados, en virtud a los medios de prueba y declaraciones efectuadas en el decurso del presente procedimiento.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

- 7.1. Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, la multa subsistente como resultado del procedimiento administrativo sancionador sería la que corresponde a la siguiente infracción:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones Laborales	No cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en perjuicio de la trabajadora [REDACTED].	Numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE

- 7.2. Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o de derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley



General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

SE RESUELVE:

PRIMERO. – Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por INTEGRAL RETAIL S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC, de fecha 16 de marzo de 2022, emitida por la Intendencia Regional de Apurímac, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 0108-2021-SUNAFIL/IRE-APU, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC, en todos sus extremos.

TERCERO. - Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa.

CUARTO. - Notificar la presente resolución a INTEGRAL RETAIL S.A.C., y a la Intendencia Regional de Apurímac, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO. - Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Presidente

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Vocal Titular

JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO

Vocal Alterna

Vocal ponente: LUIS MENDOZA