

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Informe jurídico sobre la
Resolución Nro. 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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

Valerie Lucía Vivar Guillén

ASESOR:
Ccantu Stefany Osorio Velarde


Lima, 2025

Informe de Similitud

Yo, OSORIO VELARDE, CCANTU STEFANY, 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 Nro. 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala", del autor(a) VIVAR GUILLEN, VALERIE LUCIA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 28%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 21/07/2025.
- He revisado con detalle dicho reporte y 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, 21 de julio del 2025.

OSORIO VELARDE, CCANTU STEFANY	
DNI: 47230190	Firma:
ORCID: https://orcid.org/0009-0000-8388-4881	

RESUMEN

La Resolución Nro. 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala atribuyó a la inspeccionada Integra Retail SAC la infracción laboral contenida en el numeral 25.26 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, pues consideró que la inspeccionada incumplió su obligación de emitir una decisión final. Al respecto, el tribunal imputó la infracción pues las conclusiones de la decisión del procedimiento de atención y sanción del hostigamiento sexual de la oficina de Recursos Humanos de la inspeccionada consideraron insuficientes los medios probatorios para acreditar la conducta de naturaleza sexual. En tal sentido, el presente informe jurídico analiza si la imputación de la infracción consistente en no emitir una decisión final por el proceder contrario a ley del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual implica una transgresión al principio de legalidad.

Para tales efectos, se empleará principalmente de la normativa que regula las inspecciones laborales y el hostigamiento sexual laboral, es decir la Ley Nro. 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento (Decreto Supremo N°019-2006-TR), y la Ley Nro. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento (Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP). Del mismo modo, se empleará del Protocolo de Fiscalización en materia de hostigamiento sexual, aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 257-2022-SUNAFIL.

A partir de los instrumentos normativos referidos, el presente informe jurídico concluye que la imputación del numeral 25.26 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo efectivamente transgrede el principio de legalidad.

Palabras clave

Tribunal de Fiscalización Laboral, inspección de trabajo, hostigamiento sexual laboral

ABSTRACT

The Resolution No. 074-2023- Sunafil/TFL-Primera Sala charged the inspected company, Integra Retail SAC, with the labor infraction established in numeral 25.26 of article 25 of the Regulations of the General Labor Inspection Law, as it considered that the inspected failed to comply with its obligation to issue a final decision. In this regard, the court charged an infraction because the conclusions of the decisión on the sexual harassment handling and sanctioning procedure of the inspected Human Resources Office considered the evidence insufficient to prove sexual harassment. In this regard, this legal report analyzes whether the charge of the infraction consisting of the failure to issue a final decision due to the unlawful conduct of the Sexual Harassment Intervention Committee implies a violation of the principle of legality.

For these purposes, the regulations governing labor inspections and workplace sexual harassment will be used primarily, namely Law No. 28806, the General Labor Inspection Law and its Regulations (Supreme Decree No. 019-2006-TR), and Law No. 27942, the Law on the Prevention and Punishment of Sexual Harassment, and its Regulations (Supreme Decree No. 014-2019-MIMP). Similarly, the Sexual Harassment Inspection Protocol, approved by Superintendency Resolution No. 257-2022-Sunafil, will be used.

Based on the aforementioned regulatory instruments, this legal report concludes that the charge in numeral 25.26 of article 25 of the Regulations of the General Labor Inspection Law effectively violates the principle of legality.

Keywords

Labor Inspection Court, labor inspection, workplace sexual harassment

ÍNDICE

PRINCIPALES DATOS DEL CASO	4
I. INTRODUCCIÓN	5
1.1 Justificación de la elección de la resolución	5
1.2 Presentación del caso y del análisis	6
II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES	8
2.1 Antecedentes	8
2.2 Hechos relevantes del caso	9
III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	10
3.1 Problema principal	11
3.2 Problemas secundarios.....	11
IV. POSICIÓN DE LA CANDIDATA	11
4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios.....	11
4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución	14
V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	14
VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES	31
BIBLIOGRAFÍA	33

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

N° EXPEDIENTE	Resolución Nro. 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala
ÁREA(S) DEL DERECHO SOBRE LAS CUALES VERSA EL CONTENIDO DEL PRESENTE CASO	Hostigamiento sexual laboral, Inspección laboral
IDENTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES Y SENTENCIAS MÁS IMPORTANTES	Resolución de Intendencia Nro. 024-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC
DEMANDANTE/DENUNCIANTE	Integra Retail S.A.C.
DEMANDADO/DENUNCIADO	Resolución de Intendencia Nro. 024-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC
INSTANCIA ADMINISTRATIVA O JURISDICCIONAL	Tribunal de Fiscalización Laboral

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación de la elección de la resolución

El motivo por el cual escogí la Resolución Nro. 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (en adelante, la Resolución Nro. 074-2023) obedece a que considero que la misma es de carácter complejo. Del mismo modo, existe una razón personal por la cual opté por analizar el fallo en cuestión. En los siguientes párrafos, detallaré dichas razones.

Desde mi posición, esta resolución resulta ser compleja por tres motivos. En principio, su análisis requiere de la revisión de distintos instrumentos normativos, entre los cuales se regula el procedimiento administrativo, el hostigamiento sexual laboral y la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral vigente a cargo de Sunafil. En ese sentido, el análisis del caso requiere de una armonización normativa atendiendo, al menos, a los dispositivos normativos indicados anteriormente, y a los pilares que sustenta el sistema legal peruano.

En segundo lugar, la resolución escogida es compleja dada la antigüedad de la Ley Nro. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, LPSHS), y su Reglamento (en adelante, RLPSHS), y dada la recurrencia de los casos de hostigamiento sexual laboral en el sector privado. Al respecto, es preciso señalar que la normativa que regula el hostigamiento sexual laboral y su atención en el sector privado es relativamente reciente. En adición, de acuerdo con las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, el MTPE), los casos de hostigamiento sexual laboral en el sector privado aumentan progresivamente cada año. En tal sentido, a efectos de que los centros de trabajo ejecuten una investigación por hostigamiento sexual laboral acorde a la normativa laboral vigente, es fundamental contar con criterios jurisprudenciales que puedan guiar a un cabal cumplimiento de la normativa por parte de los empleadores del sector privado.

Sumado a ello, desde mi posición, el análisis a esta resolución es relevante, por cuanto, el Tribunal de Fiscalización Laboral (en adelante, el TFL o el tribunal) habría vulnerado el principio de legalidad al determinar la comisión de la

infracción contenida en el numeral 25.26 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo (en adelante RLGIT), regulado en el Decreto Supremo Nro. 019-2006-TR, pese a que los hechos del presente caso no se subsumen en el supuesto de hecho. De hecho, conforme se desarrollará en el análisis de la resolución, la infracción del numeral 25.26 del artículo 25 no describe el incumplimiento de la inspeccionada. Por el contrario, el Protocolo de Fiscalización en materia de hostigamiento sexual (Protocolo Nro. 007-2019-SUNAFIL/INII, y en adelante, el Protocolo) indicaría que la infracción que más se ajusta al caso sería la establecida en el numeral 25.15 del artículo 25.

Finalmente, la razón personal por la cual escogí esta resolución se debe a la experiencia laboral ganada en el análisis de situaciones de hostigamiento sexual en el entorno de trabajo en mi centro de prácticas. Durante mis prácticas, he logrado aproximarme a la materia a través de la revisión de la legislación aplicable al hostigamiento sexual en el ámbito laboral, y de su aplicación en la diversa casuística. Por este motivo, el objeto de análisis despierta mi interés en analizarla.

1.2 Presentación del caso y del análisis

En el presente caso, el TFL determinó que la inspeccionada incurrió en la infracción contenida en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT a la empresa Integra Retail SAC. Dicha infracción se configura ante el incumplimiento de dictar la decisión final que concluya la investigación por hostigamiento sexual, según el numeral 29.6 del artículo 29 del RLPSHS (2019, pp. 43).

Al respecto, el tribunal sustentó la verificación de la infracción en que la decisión final de la empresa, de fecha 10 de abril de 2021, concluye rechazando la configuración del hostigamiento sexual al valorar que las evidencias demuestran una amistad entre las partes (2023, pp. 11-12).

Ello, en base a que, a pesar de contar con capturas de pantalla que acreditaban los mensajes de connotación sexual emitidos por el trabajador denunciado en contra de la trabajadora denunciante, el Comité de intervención frente al

hostigamiento sexual de la inspeccionada (en adelante, el Comité), a través de su informe de fecha 1 de abril de 2021, concluyó de la siguiente manera:

“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.

Los tres representantes del Comité concluyen que los medios probatorios resultan insuficientes para determinar que exista un hostigamiento sexual.” (2021, p.5)

Por lo mencionado, el tribunal consideró que (i) la decisión final no dispuso la aplicación de una sanción o el archivamiento del caso, y (ii) la decisión final sostuvo que los medios probatorios resultaron insuficientes para acreditar el hostigamiento sexual pese a la evidente connotación sexual en los mensajes del denunciado. Siendo así, a criterio del tribunal, el empleador no cumplió con emitir la decisión final acorde a ley. Cabe señalar que los parámetros legales en la emisión de la decisión final refieren a un plazo máximo, así como a la inclusión de una sanción -en caso corresponda- y/u otras medidas preventivas del hostigamiento sexual laboral en el contenido de la decisión.

En atención a lo mencionado, se aprecia que se presentan ciertos problemas jurídicos. Al respecto, como problema principal, considero que el análisis de la Resolución Nro. 074-2023 permite cuestionarnos si la aplicación de la infracción contenida en el numeral 25.26 del RLGIT en el presente caso implica la vulneración al principio de legalidad. Asimismo, a efectos de resolver dicho problema jurídico, debemos cuestionarnos, en principio, las implicancias del principio de legalidad en la imposición de infracciones, así como la configuración de la infracción contenida en el numeral 25.26. Finalmente, de encontrarnos frente a la transgresión del principio de legalidad, corresponde cuestionarnos si, en el presente caso, la verificación de la infracción contenida en el numeral 25.26 del RLGIT vulnera el Protocolo.

Desde mi posición, efectivamente, podríamos encontrarnos frente a la transgresión del principio de legalidad debido a la aplicación de la infracción contenida en el numeral 25.26 de la RLGIT, por cuanto, bajo mi perspectiva, los

hechos del caso no se correlacionan con el supuesto de hecho contenido en la infracción impuesta. Al respecto, debemos considerar que el principio de legalidad, establecido en el artículo 2.1 del RLGIT, establece que la inspección de trabajo se somete a la Constitución Política del Perú (en adelante, la Constitución) y a la normativa vigente. En ese sentido, a partir del análisis realizado, considero que los hechos no se ajustan al supuesto de hecho contenido en la infracción del numeral 25.26 del RLGIT, pues efectivamente la empresa emitió una decisión final, la cual no determinó la aplicación de una sanción. Ello, debido a que, a juicio de la empresa Integra Retail SAC, no se produjo un acto de hostigamiento sexual. En esta dirección, al encontrarnos frente a una transgresión del principio de legalidad por la aplicación de la infracción 25.26, corresponde cuestionarnos si es aplicable otra infracción. Al respecto, desde mi posición, y en atención al Protocolo, es aplicable la infracción 25.15, por cuanto el Comité no cumplió con sus deberes al actuar los medios probatorios.

II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

2.1 Antecedentes

El 24 de marzo de 2021, en la empresa Integra Retail SAC, se formuló una denuncia por hostigamiento sexual por parte de una extrabajadora (Asesora de Ventas) en contra del señor Edwin Ihuaraqui Mozombite (Jefe de Tienda) por haberle realizado bromas en doble sentido, así como propuestas sexuales vía mensajería. Cabe señalar que la extrabajadora acreditó los actos de hostigamiento sexual denunciados por medio de capturas de pantalla de su conversación, los cuales fueron presentados a su empleador oportunamente.

No obstante, el Informe del Comité, de fecha 1 de abril de 2021, concluye señalando que tres de los cuatro miembros del Comité consideran que las evidencias actuadas no resultan suficientes para acreditar el hostigamiento sexual. Siendo así, la decisión final, por su parte, concluyó que las pruebas y evidencias son insuficientes para verificar el hostigamiento sexual.

2.2 Hechos relevantes del caso

Mediante la Orden de inspección Nro. 275-2021-SUNAFIL/IRE-APU, se iniciaron las actuaciones inspectivas, a fin de verificar si la empresa Integra Retail S.A.C. dio cumplimiento a las disposiciones legales relativas al hostigamiento sexual en el entorno laboral ante la denuncia interpuesta por una extrabajadora en contra del señor Edwin Ihuaquí. En ese sentido, a partir de las actuaciones inspectivas, la Resolución de Sub Intendencia Nro. 025-2022-SUNAFIL/IRE-APU/SIRE, de fecha 21 de enero de 2022, determinó que la inspeccionada incurrió en el incumplimiento de “[no] 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 Nro. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” (2019, pp. 43). Así, la autoridad administrativa consideró que la inspeccionada cometió la infracción tipificada en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT en perjuicio de su extrabajadora.

Dicha resolución fue apelada por la inspeccionada en consideración de los siguientes hechos. (i) Recursos Humanos emitió una decisión final respecto al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual iniciado en contra del señor Edwin Ihuaquí. En estricto, la decisión final concluyó que los medios de prueba revisados y actuados no resultaron suficientes para acreditar los actos de hostigamiento sexual. En ese sentido, la inspeccionada rechazó haber cometido la infracción impuesta. Adicionalmente, la inspeccionada indicó que se estaría transgrediendo el principio de legalidad, por cuanto se pretende sancionarla por no incluir expresiones no exigidas legalmente en su decisión final.

Mediante la Resolución de Intendencia Nro. 024-2022-SUNAFIL/IRE-APURÍMAC, de fecha 16 de marzo de 2022, se declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la inspeccionada. Ello, en consideración de que los empleadores deben capacitar a los trabajadores en materia de hostigamiento sexual laboral, y que el informe del Comité debe contemplar una propuesta de sanción o de archivamiento, entre otros elementos.

Asimismo, la Resolución de Intendencia concluyó que la inspeccionada no arribó a la conclusión del procedimiento, pues los entes encargados de las etapas de investigación y de sanción no valoraron correctamente las capturas de la conversación entre la denunciante y el denunciado, las cuales fueron presentadas por su extrabajadora. Con relación a estas evidencias, es preciso mencionar que las mismas acreditaban las propuestas sexuales realizadas por el denunciado a la denunciante. Asimismo, se sostuvo que la inspeccionada no puede desligarse de la responsabilidad de su comité pues la decisión final pudo confirmar las conclusiones de este o rechazarlas y plantear una decisión diferente. Finalmente, se rechazó la vulneración al principio de legalidad.

El 6 de abril de 2022, la inspeccionada presentó el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia, y se elevó los actuados al TFL para su análisis. El recurso de revisión se sustentó en que Recursos Humanos de la inspeccionada efectivamente emitió la decisión final recomendó medidas preventivas, a fin de evitar futuros actos de hostigamiento sexual. Asimismo, se reiteró que la decisión final determinó que no se evidenciaron los actos de hostigamiento sexual denunciados luego de evaluar las evidencias presentadas.

El TFL declaró infundado el recurso de revisión, por cuanto consideró que la inspeccionada efectivamente incurrió en una infracción, pues la decisión final emitida no propone una sanción ni el archivamiento de la investigación, conforme lo establecido en los numerales 4, 5 y 6 del artículo 29 del RLPSHS. Asimismo, el tribunal consideró que la inspeccionada sí tuvo acceso a los mensajes de connotación sexual por parte del denunciado a la extrabajadora; por lo que, tenía pleno conocimiento del actuar fuera de ley por parte de su comité. En tal sentido, el tribunal determinó la comisión de la infracción del numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT, por cuanto valoró que la inspeccionada no habría emitido la decisión final.

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

3.1 Problema principal

¿La imputación de la infracción de no emitir una decisión final por el proceder contrario a ley del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual implica una transgresión al principio de legalidad?

3.2 Problemas secundarios

¿Qué implica el principio de legalidad en la verificación de una infracción en materia laboral?

¿El presente caso se subsume en el supuesto de hecho de la infracción del numeral 25.26 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo?

¿La decisión del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto a la imputación de la infracción del numeral 25.26 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo transgrede el Protocolo de Fiscalización en materia de hostigamiento sexual?

IV. POSICIÓN DE LA CANDIDATA

4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios

¿La imputación de la infracción de no emitir una decisión final por el proceder contrario a ley del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual implica una transgresión al principio de legalidad?

El principio de legalidad, como uno de los principios que rigen nuestro ordenamiento, se encuentra regulado en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, el TUO de la LPAG). En la norma referida, se señala que el principio de legalidad exige un proceder de las autoridades administrativas conforme a la Constitución, la ley y al derecho. En aplicación de este principio, los pronunciamientos de Sunafil -como autoridad administrativa en materia laboral- deben ceñirse a nuestro ordenamiento jurídico, al cual pertenecen, entre

otros cuerpos normativos, la Ley General de Inspección del Trabajo, la Ley N° 28806, (en adelante, la LGIT) y el RLGIT.

A partir del análisis de la Resolución Nro. 074-2023, considero que esta estaría infringiendo el principio de legalidad, por cuanto los hechos del presente caso no se subsumen en el supuesto de hecho contenido en la infracción del numeral 25.26 del RLGIT. De hecho, la infracción en mención refiere al incumplimiento de concluir el procedimiento de atención y sanción del hostigamiento sexual conforme a ley. Sin embargo, la inspeccionada sí emitió una decisión final de acuerdo con los estándares mínimos legales.

Del mismo modo, la imputación de la infracción del numeral 25.26 implica una transgresión al Protocolo, pues este establece que, en caso de incumplimiento de obligaciones por parte del Comité – como ha sido el caso dado que no se llevó a cabo un proceder acorde a ley por parte del Comité – sería aplicable la infracción del numeral 25.15. En esta dirección, se concluye que la imputación de la infracción consistente en no emitir una decisión final debido a un proceder contrario a ley por parte del Comité, en efecto, implica una transgresión al principio de legalidad.

¿Qué implica el principio de legalidad en la imputación de una infracción en material laboral?

Conforme al numeral 1.1 del artículo IV del TUO de la LPAG establece que el principio de legalidad exige a las autoridades administrativas a actuar en consonancia con la Constitución, la ley y al derecho. Adicionalmente, de acuerdo con el artículo 248 del TUO de la LPAG, las autoridades administrativas cuentan con potestad sancionadora, cuyo ejercicio debe realizarse conforme a ley. Del mismo modo, es preciso tener en consideración el principio de tipicidad, el cual es una de las manifestaciones del principio de legalidad en el debido procedimiento. Al respecto, el principio de tipicidad delimita los parámetros que las autoridades administrativas deben seguir en la imputación de la infracción en el marco del ejercicio de su potestad sancionadora.

Asimismo, de acuerdo con el artículo 2.1 del RLGIT, la inspección de trabajo se somete a lo dispuesto en la Constitución y en la normativa vigente. En tal sentido,

Sunafil, como autoridad administrativa con potestad sancionadora en materia laboral, debe emitir pronunciamientos alineados y determinar sanciones conforme a la normativa laboral vigente. En consecuencia, las resoluciones emitidas por el tribunal, como el presente caso, deben guardar estricta consonancia con la normativa aplicable.

¿El presente caso se subsume en el supuesto de hecho de la infracción del numeral 25.26 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo?

La resolución analizada concluyó que la inspeccionada incurrió en la infracción del numeral 25.26 del RLGIT. Así, el fallo del tribunal concluyó que la inspeccionada no emitió la decisión final en el marco del RLPSHS.

Sin embargo, en el presente caso, la inspeccionada sí emitió una decisión final siguiendo los plazos legales, y en base al informe elaborado por el Comité. Por lo cual, no se subsumiría en el supuesto de hecho contenido en la infracción 25.26 del numeral del RLGIT.

¿La decisión del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto a la imputación de la infracción del numeral 25.26 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo transgrede el Protocolo de Fiscalización en materia de hostigamiento sexual?

Efectivamente, podríamos encontrarnos frente a la transgresión del Protocolo, por cuanto este señala que, en caso el Comité no cumpla con las obligaciones previstas en el RLPSHS, se configurará la infracción contenida en el numeral 25.15 de artículo 25 del RLGIT.

En el presente caso, el Comité de Integra Retail SAC no cumplió con sus obligaciones pues no actuó debidamente los medios probatorios que contenían los mensajes de evidente connotación sexual por parte del trabajador denunciado en contra de la trabajadora denunciante. En ese sentido, podría ser aplicable la infracción del numeral 25.15 de artículo 25 del RLGIT.

4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución

La posición que plasmaré en el informe jurídico -previo análisis del caso- es en contra del fallo del tribunal, por cuanto esta podría implicar una transgresión al principio de legalidad, el cual es uno de los principios rectores de la inspección del trabajo y, en general, de las actuaciones administrativas.

Dicha posición se sustenta en que, de lo revisado en los hechos del caso, considero que estos no se ciñen al supuesto de hecho de la infracción del numeral 25.26 del RLGIT. Ello, en consideración de que la inspeccionada, en efecto, emitió una decisión final según los preceptos contenidos en el numeral 29.6 del artículo 29 del RLPSHS. Asimismo, desde mi posición, y en atención al Protocolo, la resolución en mención podría ser una transgresión al mismo, por cuanto este prevé una infracción distinta para los casos en los que el Comité incumple sus obligaciones. Ello sucede en el presente caso, pues no actuaron correctamente los medios probatorios, los cuales acreditaban plenamente los actos de hostigamiento sexual.

V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

¿Qué implica el principio de legalidad en la verificación de una infracción en materia laboral?

1. El principio de legalidad

En el presente apartado, se desarrollará el contenido del principio de legalidad y su aplicación en la verificación de una infracción en materia laboral por parte de la entidad Sunafil. En tal sentido, a efectos de responder el problema planteado, debemos remitirnos a la normativa que regula el principio de legalidad, a la doctrina que lo interpreta y a la jurisprudencia de los tribunales peruanos que lo aplican.

En esta dirección, conviene traer a colación el numeral 1.1 del artículo IV del TUO de la LPAG. Al respecto, el artículo en mención señala que, en observancia del principio de legalidad, corresponde que las autoridades administrativas actúen dentro del marco constitucional, legal y jurídico, y acogidos a los límites de sus facultades. (2019, pp. 4)

Del mismo modo, el artículo 248 del TUO de la LPAG, detalla los principios de la potestad sancionadora administrativa. En el primer numeral de este, se señala el principio de legalidad, a partir del cual, las entidades cuentan con potestad sancionadora originada en una norma de rango de ley. (2019, pp. 91). Adicionalmente, cabe señalar que las consecuencias que se deriven de esta potestad sancionadora deben contar también con un sustento legal.

En consonancia con ello, el artículo 2 del LGIT establece el principio de legalidad como principio rector en el Sistema de Inspección del Trabajo. En esta dirección, el numeral 1 del referido artículo señala que, debido al principio de legalidad, el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo se realizan en concordancia con la Constitución, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes. (2006, p. 7). Este artículo se correlaciona con el artículo 3 del RLGIT Este establece el principio de legalidad, entre otros, como principio ordenador del Sistema de Inspección del Trabajo. (2019, p. 3)

Ahora bien, de acuerdo con la autora Miluska Orbegoso, el principio de legalidad establece un vínculo positivo entre la Administración Pública y la normativa. Con relación a ello, el texto señala que esta vinculación positiva implica la sujeción de las autoridades a los poderes de la ley. (2020, p. 202). Adicionalmente, según el autor Roberto Islas Montes en el texto “Sobre el principio de legalidad”, el principio de constitucionalidad resulta ser un caso especial de legalidad. Sin embargo, la diferencia entre ambos reside en que, mientras que el principio de constitucionalidad consiste en la precedencia de la Constitución en el ordenamiento jurídico, a partir del principio de legalidad, las actuaciones del Estado se adecúan no solo a la Constitución sino también a las leyes. (2020, p. 103)

En consecuencia, en aplicación del principio de legalidad, las autoridades del Estado se encuentran obligados a actuar en base a las leyes del ordenamiento jurídico peruano. Ello, en consideración de que el principio en cuestión establece la normativa como directriz en las actuaciones de la Administración Pública, lo cual se correlaciona con el TUO de la LPAG.

Siendo así, Sunafil, como entidad estatal que fiscaliza el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral, se rige por lo establecido en la

Constitución, así como en las leyes que regulan las actuaciones de sus funcionarios. De hecho, conforme ha sido señalado en párrafos anteriores, las actuaciones de Sunafil se encuentran reguladas por la LGIT y por su Reglamento, y, adicionalmente, por el TUO de la LPAG como norma base en los procedimientos administrativos.

Asimismo, es relevante señalar que el principio de legalidad es congruente con el principio del debido procedimiento, el cual protege los derechos y garantías en el procedimiento administrativo. Siendo así, de acuerdo con el Tribunal Constitucional, una de las manifestaciones del principio de legalidad es el principio de tipicidad. (2010, fundamento 6). Este se encuentra regulado en el numeral 4 del artículo 248 del TUO de la LPAG, y señala que la potestad sancionadora de las autoridades administrativas en la determinación de conductas sancionables se encuentra delimitada por ley. (2019, p. 91)

Siendo así, se aprecia que el principio de tipicidad como manifestación del principio de legalidad exige que los hechos de cada caso se correlacionen con la base legal, es decir con el supuesto de hecho contenido en las normas del ordenamiento jurídico. En caso contrario, es decir si, en la determinación de una infracción, los hechos del caso no son un reflejo del supuesto de hecho de la infracción, nos encontraríamos ante la tipificación de infracciones que no cuentan con un sustento legal. Ello evidentemente transgrede el debido procedimiento, en tanto no tutela sus garantías procesales.

Por otro lado, la autora María Lara del texto “Buena administración para la efectividad de los derechos sociales” señala que el principio de legalidad confiere seguridad jurídica, en tanto la ley determina los derechos y situaciones jurídicas de forma objetiva, racional y concreta. En adición, y a efectos de garantizar la seguridad jurídica desde el principio de legalidad, la autora señala que, si bien este principio postula la sujeción de las autoridades a la ley, los planes, programas y elementos similares son también objeto de cumplimiento a cargo de los diferentes actores, así como de las entidades estatales. (2023, p. 60)

En base a esta interpretación, es posible concluir que la importancia de la aplicación del principio de legalidad en el Derecho Administrativo reside en la provisión de seguridad jurídica a los procedimientos administrativos, así como

en la garantía de un debido procedimiento. De hecho, solo a través del respeto a la normativa peruana vigente, se tiene plena garantía del reconocimiento de las obligaciones y prohibiciones de los administrados, de las facultades de las entidades estatales, así como de las consecuencias derivadas de la conducta de los administrados. De omitirse la aplicación del principio de legalidad, no solo se estaría transgrediendo la normativa, sino también nos enfrentaríamos ante la transgresión de los derechos de los administrados, por cuanto no existiría certeza respecto a la normativa, y se incurriría en un abuso de derecho al exigir conductas no contempladas en el ordenamiento y, por ende, exceder las facultades otorgadas.

2. La fiscalización en materia laboral

En consecuencia, las actuaciones de Sunafil se encuentran estrictamente sometidas a la normativa que la regula. De esta forma, sus procedimientos se llevarían a cabo conforme a ley, y los administrados tendrían certeza respecto a sus obligaciones y consecuencias derivadas de su incumplimiento. En caso, se manifiesten actuaciones administrativas contrarias a ley, estaríamos frente a una inestabilidad en la interpretación y aplicación de las normas.

Al respecto, debemos tener en cuenta que nuestro ordenamiento jurídico cuenta con la LGIT y el RLGIT, los cuales son dispositivos normativos que regulan las actuaciones de Sunafil, además del TUO de la LPAG, el cual, según su Título Preliminar (artículo II), actúa como norma supletoria en caso resulte ser más favorable que la ley especial para el administrado. Con relación a las normas especiales -esto es la LGIT y el RLGIT-, estas establecen las obligaciones de los administrados en materia laboral, las infracciones que devienen de su incumplimiento, las actuaciones y plazos durante los procedimientos administrativos -en su etapa inspectiva y sancionadora-, entre otros.

Respecto a la LGIT, esta regula las funciones, facultades y actuaciones referidas a las inspecciones laborales a cargo de la entidad Sunafil. Asimismo, la norma referida determina las competencias de cada uno de los órganos de la entidad. Finalmente, se regulan las infracciones, responsabilidades y sanciones, el procedimiento sancionador. Por otro lado, respecto al RLGIT, este reglamenta lo señalado en la ley en torno al Sistema de Inspección del Trabajo, a los

inspectores del trabajo y sus actuaciones inspectivas, las infracciones y sanciones originadas por el incumplimiento de las obligaciones de los inspeccionados, y el procedimiento sancionador.

Al respecto, y en consonancia con el artículo 3 de la LGIT, uno de los propósitos de Sunafil es la fiscalización de la normativa sociolaboral, sea una norma legal, reglamentaria, entre otras. (2006, p. 9). En tal sentido, se recalca que la labor de los inspectores de trabajo se sujeta a la normativa que regula los procedimientos inspectivos y sancionadores de Sunafil, con independencia del origen de la norma.

De las inspecciones realizadas, los inspectores concluyen en la verificación de infracciones en caso se acredite el incumplimiento de la normativa por parte del sujeto inspeccionado. De hecho, debemos tener en consideración que, de acuerdo con el artículo 22 del RLGIT, la omisión de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo configura una infracción administrativa. (2019, pp. 30-31). Dichas infracciones se encuentran tipificadas en el mismo cuerpo normativo en los artículos 23 a 25, clasificándolos en infracciones leves, graves y muy graves. Con relación a ello, cabe indicar que las infracciones son sancionadas a través de multas administrativas, con ciertas excepciones.

En los referidos artículos, el RLGIT determina las infracciones administrativas de acuerdo con la conducta del inspeccionado. Así, los numerales de los artículos realiza una descripción del incumplimiento en las materias de normas sociolaborales, seguridad y salud en el trabajo, entre otras. En el presente caso, la materia inspeccionada en el expediente objeto de la Resolución Nro. 074-2023 es el de Relaciones Laborales, en tanto se fiscaliza el cumplimiento de la normativa en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual llevado a cabo por la empresa inspeccionada, Integra Retail SAC.

Con relación a las infracciones contenidas en el RLGIT, como podrá apreciarse en el mismo, describe taxativamente el incumplimiento en diversas materias. Siendo así, el comportamiento de la inspeccionada sería clasificada como falta leve, grave o muy grave en caso el incumplimiento se subsuma en alguno de los numerales de los artículos 23 a 25 del RLGIT. En esta dirección, conviene traer a colación lo analizado respecto al principio de legalidad, a fin de responder el

cuestionamiento de las implicancias del principio de legalidad en la verificación de una infracción en materia laboral.

3. El principio de legalidad en la fiscalización laboral

Al respecto, conforme se ha venido señalando, el principio de legalidad exige la estricta sujeción a la normativa laboral. Asimismo, cabe indicar que, de acuerdo con la doctrina revisada, el principio de legalidad no solo garantiza el cumplimiento de lo establecido en la Constitución, sino también en las normas de rango legal, así como reglamentarias, convencionales, entre otras. En adición, es preciso recordar que la importancia del principio de legalidad es que, por medio de dicho principio, se brinda certeza respecto a las obligaciones a exigir y a las consecuencias en caso de incumplimiento.

Del mismo modo, conforme a lo señalado, el principio de tipicidad es una de las manifestaciones del principio de legalidad en el marco de un debido procedimiento. Este principio de tipicidad se manifiesta en la correspondencia entre los hechos de un determinado caso en el supuesto de hecho de una norma. En caso no exista dicha correspondencia, es decir al no satisfacerse el principio de tipicidad, nos encontraríamos no solo ante la vulneración del principio de legalidad sino también ante la transgresión del debido procedimiento.

Siendo así, el principio de legalidad en las inspecciones en materia laboral se manifiesta a través de la plena observancia a la normativa que regula la fiscalización y sanción del cumplimiento de la normativa laboral vigente. Ello implica que la etapa inspectiva se realice de acuerdo con los plazos, dentro de las facultades otorgadas a Sunafil, y siguiendo las actuaciones determinadas para el desarrollo del procedimiento.

Asimismo, en la verificación de una infracción en materia laboral, el principio de tipicidad opera exigiendo una plena subsunción de los hechos de un determinado caso en el supuesto de hecho de la norma que contiene la infracción laboral. En tal sentido, en consideración de que las infracciones describen la conducta infractora, conviene que, ante la variedad de estas en las diversas materias, la entidad Sunafil realice una adecuada valoración de los elementos fácticos y probatorios presentados en la etapa inspectiva, a fin de determinar que cierta

conducta infractora es reconocida plenamente en alguno de los numerales de los artículos 23 a 25 del RLGIT.

De no ser así, es decir de encontrarnos frente a un caso en el que la infracción determinada por Sunafil no se corrobore plenamente con los hechos, estaríamos frente a una transgresión al principio de legalidad, por cuanto los hechos considerados no serían objeto de regulación por la normativa aplicada. Del mismo modo, de encontrarnos frente un caso en el que, debido a una norma reglamentaria, una infracción -y no las demás- sea aplicable al incumplimiento de la inspeccionada, y, sin embargo, se determine otra infracción, estaríamos también frente a una transgresión del principio de legalidad, pues la entidad Sunafil estaría transgrediendo las normas especiales que regulan su funcionamiento y el TUO de la LPAG.

¿El presente caso se subsume en el supuesto de hecho de la infracción del numeral 25.26 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo?

A efectos de responder el cuestionamiento debemos recordar los hechos objeto de fiscalización a cargo de Sunafil en el presente caso, así como la infracción contenida en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT. En atención a ello, a continuación, se desarrollarán ambos puntos, a fin de verificar si los hechos del caso que motivó la Resolución Nro. 074-2023 se subsumen en el supuesto de hecho contenido en la infracción del numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT.

1. Análisis del caso

En el caso analizado por el TFL en la Resolución Nro. 074-2023, el tribunal confirmó la Resolución de Intendencia, mediante la cual se confirmó la Resolución de Sub Intendencia, la que sancionó a la inspeccionada Integra Retail SAC con una multa ascendiente al monto de S/ 11,572.00. Cabe recalcar que la materia por la cual se sancionó a la empresa es de Relaciones Laborales, por cuanto se verificaron incumplimientos en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual llevado a cabo por la inspeccionada.

Así, según la Resolución Nro. 074-2023, la inspeccionada incurrió en la infracción contenida en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT, por cuanto

habría incumplido sus obligaciones al no emitir una decisión final acorde a ley. Cabe señalar que los parámetros de la decisión final serán detallados posteriormente en el análisis de la infracción.

Sin embargo, se debe indicar que, de acuerdo con la Resolución Nro. 074-2023, el tribunal señaló que, con fecha 1 de abril de 2021, el Comité concluyó su investigación en que los medios probatorios presentados por las partes no permitieron acreditar el hostigamiento sexual. Adicionalmente, el tribunal indicó que, en la fecha de 10 de abril de 2021, la inspeccionada emitió la decisión final de la empresa respecto al procedimiento de atención y sanción del hostigamiento sexual, la cual fue suscrita por el Gerente de Recursos Humanos. De hecho, se precisa que, la decisión final concluyó 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” (2023, pp. 11-12). En adición, se precisa que ninguna de las partes en la denuncia mantiene vínculo laboral vigente con la inspeccionada.

Sumado a ello, el TFL sostiene que Recursos Humanos de la inspeccionada no propuso una sanción para el denunciado por hostigamiento sexual ni el archivamiento de la investigación. Asimismo, el tribunal sostiene que no se emitió una decisión final en función al Informe del Comité de forma correlacionada con los numerales 4, 5 y 6 del artículo 29 del RLPSHS.

Adicionalmente, el tribunal consideró que, pese a que la extrabajadora denunciante presentó mensajes enviados por el trabajador denunciado en dicho procedimiento, que contenían una alta connotación sexual, la inspeccionada Integra Retail SAC concluyó que los medios probatorios no eran suficientes para confirmar los actos de hostigamiento sexual denunciados.

En consecuencia, el tribunal valoró que, debido a los mensajes de connotación sexual, la inspeccionada tuvo pleno conocimiento del hostigamiento sexual sufrido por su extrabajadora por parte de su trabajador denunciado. Sin embargo, de lo revisado en el expediente, se observa que Recursos Humanos concluyó que no se verificaron los actos de hostigamiento sexual denunciados. Siendo así, a perspectiva del tribunal, la inspeccionada incurrió en la infracción muy grave

de no emitir una decisión final según lo establecido en el numeral 29.6 del artículo 29 del RLPSHS.

2. Infracción contenida en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT

Siguiendo el RLGIT, el numeral 25.26 del artículo 25 establece como infracción muy grave el incumplimiento de no emitir una decisión final en el procedimiento de atención y sanción del hostigamiento sexual, según lo establecido en el numeral 29.6 del artículo 29 del RLPSHS. Con relación al último extracto, corresponde revisar lo señalado en el numeral 29.6 del artículo 29 del RLPSHS, a fin de detallar en qué consiste el incumplimiento contenido en el RLGIT.

Conforme se señala en el artículo referido del RLPSHS, la emisión de la decisión final estará a cargo de Recursos Humanos de la empresa, en un plazo máximo de 10 días de recibido el informe del Comité. Al respecto, cabe indicar que, previo a la emisión de la decisión final, se deberá otorgar un plazo razonable para que las partes puedan presentar sus alegatos respecto al contenido del informe del Comité. De esta manera, la decisión final recoge el pronunciamiento de las partes respecto a las investigaciones y conclusiones arribadas por el Comité.

Asimismo, con relación a los lineamientos para la emisión de la decisión final, debemos hacer mención a la Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público (en adelante, la Guía), la cual, con fecha 20 de setiembre de 2019, fue emitida por el MTPE por medio de la Resolución Ministerial No. 223-2019-TR. En la misma, se proporcionan formatos de los documentos correspondientes a las etapas del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, tales como el formato de denuncia, del informe del Comité y de la decisión final del empleador.

En tal sentido, respecto a la decisión final del empleador, el formato proporcionado por la Guía establece como puntos mínimos: i) la descripción de los hechos denunciados, (ii) los descargos de la persona denunciada, (iii) la descripción y valoración de los medios de prueba, (iv) el análisis al informe del Comité, (v) las conclusiones y recomendaciones finales. (2019, pp. 47-49)

En adición, conforme a la Guía y al artículo 29.6 del RLPSHS, la decisión final debe archivar el procedimiento o establecer la sanción a aplicar de ser el caso. Sin embargo, con relación a este último punto, cabe señalar que la normativa no determina expresiones textuales en la conclusión de la decisión final. Sin perjuicio de ello, el documento propone medidas complementarias a fin de evitar que eventuales casos de hostigamiento sexual laboral.

Finalmente, el numeral 29.6 del RLPSHS exhorta a las empresas a informar la decisión final adoptada al MTPE. De hecho, la plataforma puesta a disposición de los empleadores por parte del ministerio permite registrar el inicio y fin del procedimiento de atención y sanción del hostigamiento sexual, así como los documentos emitidos durante el mismo, tales como la denuncia, el informe del Comité y la decisión final. Asimismo, cabe señalar que la plataforma solicita el registro de las medidas disciplinarias y complementarias determinadas por la decisión final, así como la verificación de si la decisión final confirma las conclusiones del informe del Comité.

Del mismo modo, se exigen ciertas consideraciones en la aplicación de la sanción a la persona hostigadora. De hecho, de acuerdo con el numeral 29.6 del RLPSHS, se establece que, en caso se acrediten los actos de hostigamiento sexual denunciados, está proscrito que la sanción aplicada a la persona hostigadora represente una medida favorable laboralmente, y que se considere la medida de protección previamente aplicada como una sanción. De hecho, conforme al artículo 8.3 de la LPSHS, en el sector privado, la valoración de los hechos corroborados permitirá determinar proporcionalmente si la sanción correspondiente es amonestación, suspensión o despido. (2003, p. 6)

Al respecto, se observa que los términos previstos en el numeral citado del RLPSHS refieren a la obligación de la inspeccionada en emitir una decisión final, la cual tiene como objetivo finalizar el procedimiento de atención y sanción del hostigamiento sexual. Asimismo, la normativa laboral vigente establece requisitos en plazos, registro y contenido mínimo de la decisión final. Respecto a este último, cabe recalcar que la normativa no determina expresiones textuales en la decisión de archivamiento o sanción. En tal sentido, es posible verificar la relevancia de la decisión final no solo radica en la oportuna atención y acreditación de los actos de hostigamiento sexual, sino también la adopción de

medidas disciplinadas dirigidas a la persona hostigadora -en caso corresponda-, y medidas que prevengan eventuales casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

3. Subsunción de los hechos en la infracción contenida en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT

En los anteriores apartados, se recopilaron algunos de los hechos del caso de la Resolución 074-2023, y se analizó el contenido de la infracción del numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT desde lo establecido en el numeral 29.6 del RLPSHS. A partir de ello, en los siguientes párrafos se examinará si los hechos -esto es, las actuaciones que realizó Integra Retail SAC en el procedimiento de atención y sanción del hostigamiento sexual iniciado por su extrabajadora- se subsumen en el supuesto de hecho contenido en el numeral 25.26.

Por lo mencionado en los capítulos precedentes, se puede concluir que los empleadores del sector privado incurrirían en una conducta prohibida de no emitir la decisión final que concluya el procedimiento de atención y sanción del hostigamiento sexual, en consonancia con el RLPSHS.

La referida decisión final debe emitirse en el plazo legal contemplado, y en atención a los alegatos presentados por las partes ante las investigaciones y conclusiones arribadas por el Comité en su informe. Del mismo modo, en atención al numeral 25.26, las empresas se encuentran obligadas a informar la decisión final al MTPE, conteniendo la sanción a aplicar -de ser el caso- y otras medidas de prevención del hostigamiento sexual.

Sin perjuicio de lo señalado, los requisitos mínimos de la decisión final según el numeral 29.6 del RLPSHS a los cuales debemos prestar mayor atención son los referidos al contenido mínimo de la decisión final. Al respecto, según la normativa laboral vigente, la decisión final debe contener, entre otra información del procedimiento llevado a cabo, la conclusión respecto a la acreditación de los actos de hostigamiento sexual denunciados, y el archivamiento o sanción según corresponda. Sin embargo, debemos incidir en que la normativa no establece expresiones textuales en la redacción de las conclusiones de la decisión final.

Ahora bien, en tanto fueron disgregados los incumplimientos de la infracción del numeral 25.26, corresponde tener en consideración los hechos más relevantes para la verificación de la infracción consistente en no emitir una decisión final que ponga fin al procedimiento, bajo lo establecido en el numeral 29.6 del artículo 29 del RLPSHS.

Tales hechos son los siguientes: (i) Con fecha 10 de abril de 2021, es decir 9 (nueve) días calendarios después desde la recepción del informe del Comité, Integra Retail SAC emitió una decisión final que puso fin al procedimiento, concluyendo que no se verificaron los actos de hostigamiento sexual a través de los medios probatorios recabados; y (ii) En atención a las conclusiones del Comité y a Recursos Humanos de Integra Retail SAC, se determinó que el trabajador denunciado no será sancionado. Asimismo, se precisó que, a la emisión de la decisión final, el denunciado por hostigamiento sexual no mantenía un vínculo laboral vigente con el empleador.

Conforme a lo mencionado, con fecha 1 de abril de 2021, el Comité emitió su informe, en el cual valoró los medios probatorios, y sostuvo que no se pudo acreditar los actos de hostigamiento sexual denunciados. Ello, a pesar de que los medios probatorios demostraron que los mensajes emitidos por el trabajador denunciado contenían una alta carga de connotación sexual. De hecho, en una de las conclusiones del informe del Comité, los miembros señalaron que tres de sus representantes consideran que los medios probatorios no son suficientes para acreditar los actos de hostigamiento sexual denunciados.

En consonancia con ello, Recursos Humanos de la inspeccionada emitió su decisión final, de fecha 10 de abril de 2021, en la cual confirmó las conclusiones del Comité consistentes en que los medios probatorios no resultaron suficientes para determinar la configuración de los actos de hostigamiento sexual. Del mismo modo, se precisó que, al inicio del procedimiento de atención y sanción del hostigamiento sexual, el denunciado no mantenía vínculo laboral vigente con el empleador.

Cabe resaltar que la emisión de la decisión final se produjo nueve (9) días calendarios después de la emisión del Informe de Comité. En tal sentido, se verifica que la inspeccionada Integra Retail SAC cumplió con el plazo legal

establecido para la emisión de la decisión final. Asimismo, en tanto el razonamiento aplicado por el Comité y Recursos Humanos indicó que no se pudo verificar el hostigamiento sexual, no se determinó una sanción en contra del trabajador denunciado. Se sostuvo ello además de que el trabajador había presentado su renuncia antes de la emisión de la decisión final.

En consecuencia, se verifica que la inspeccionada sí emitió una decisión final, la cual puso fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, y siguió los lineamientos establecidos en el numeral 29.6 del artículo 29 del RLPSHS. Del mismo modo, se verifica que la decisión final se emitió respetando el plazo legal establecido, y rechazando la aplicación de una sanción, en tanto no se verificó el hostigamiento sexual, y el trabajador denunciado renunció con anterioridad a la emisión de la decisión final. Por lo que, con relación al cuestionamiento planteado, se sostiene que los hechos del presente caso no se subsumen en el supuesto de hecho contenido en la infracción del numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT.

¿La decisión del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto a la imputación de la infracción del numeral 25.26 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo transgrede el Protocolo de Fiscalización en materia de hostigamiento sexual?

Ahora bien, teniendo en consideración lo señalado en la respuesta al cuestionamiento anteriormente planteado, se procederá a analizar si la imputación de la infracción contenida en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT transgrede el Protocolo, el cual se encuentra dirigido a Sunafil. En los siguientes párrafos, se revisará lo establecido en el protocolo en mención, a fin de responder el presente cuestionamiento.

Al respecto, cabe tener en consideración lo señalado anteriormente respecto al contenido de la infracción del numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT. Con relación a esta infracción, se sostuvo que las conductas prohibidas descritas en el numeral en mención refieren al incumplimiento de emitir una decisión final conforme a ley. Asimismo, y en tanto este remite al numeral 29.6 del artículo 29 del RLPSHS, se exige también el cumplimiento de un plazo legal, otorgar el derecho de presentar alegatos respecto al Informe del Comité, determinar una

sanción en caso corresponda y medidas de prevención, así como informar la decisión final al ministerio.

Por otro lado, de lo señalado anteriormente, la inspeccionada Integra Retail SAC, en la fecha del 10 de abril de 2021, emitió la decisión final del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. En la decisión final, en conformidad con la valoración realizada por parte del Comité en su informe, se determinó que los medios probatorios no resultaron suficientes para acreditar los actos de hostigamiento sexual. Asimismo, se emitió en el plazo permitido, y se decidió no aplicar una sanción, por cuanto no se verificaron los actos de hostigamiento sexual, y el trabajador denunciado presentó su carta de renuncia antes de la emisión de la decisión final. En ese sentido, en tanto la inspeccionada sí emitió una decisión final acorde a lo previsto en el numeral 29.6 del artículo 29 del RLPSHS, conforme ha sido señalado, no se verifica que estos hechos se subsuman en la infracción del numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT.

Sin perjuicio de lo mencionado, de lo revisado en el expediente en el caso, se verifica que la inspeccionada efectivamente incurre en incumplimientos. De hecho, en las actuaciones inspectivas, se evidenció que la inspeccionada tuvo acceso a los medios probatorios que acreditaban los actos de hostigamiento sexual cometidos por su trabajador. En estricto, estos medios probatorios consisten en mensajes mediante los cuales el trabajador denunciado le realizó propuestas sexuales a cambio de dinero. En las capturas de pantalla, se observa un continuo hostigamiento por parte del trabajador denunciado a través de propuestas sexuales, así como el reiterado rechazo a estas propuestas por parte de la trabajadora denunciante. Con relación a este punto, cabe señalar que, de acuerdo con el literal c) del artículo 6 de la LPSHS, las proposiciones sexuales son una de las manifestaciones del hostigamiento sexual. (2033, p. 4)

Sin embargo, desde el razonamiento del Comité, los medios probatorios no permitieron acreditar el hostigamiento sexual. Ello, a pesar de que las capturas de los mensajes constituyen un medio probatorio válido en la constatación de los hechos consistentes en hostigamiento sexual laboral. Al respecto, cabe señalar que la mensajería virtual, según el autor Javier Arévalo, constituye una evidencia electrónica significativa en la indagación de conductas de connotación sexual. (2023, p. 121). Asimismo, se debe precisar que los documentos electrónicos

permiten verificar hechos de interés a través medios de reproducción modernos. (2017, p. 38)

Las conclusiones arribadas en el Informe del Comité fueron confirmadas por Recursos Humanos en su decisión final. Al respecto, y como ha sido expuesto, este documento también consideró que los medios probatorios no resultan suficientes para determinar la configuración de actos de hostigamiento sexual. Cabe destacar que tanto el Comité como Recursos Humanos de la inspeccionada, tuvieron pleno acceso a los medios probatorios antes de la emisión de sus respectivos documentos; sin embargo, su apreciación de los mismos no les permitió acreditar los actos de hostigamiento sexual denunciados. En atención a ello, Recursos Humanos no determinó una sanción; y, adicionalmente, señaló que el trabajador denunciado no continuaba en su planilla.

Ahora bien, debemos remitirnos al Protocolo, el cual es de aplicación a cargo del personal inspectivo de Sunafil y de los Gobiernos Regionales del MTPE que cuenten con facultades inspectivas. En el mismo, se dictamina la aplicación de las infracciones contenidas en el RLGIT en base a las conductas infractoras evidenciadas en cada caso. En tal sentido, el Protocolo describe conductas que implican un incumplimiento respecto a la LPSHS y su Reglamento por parte de los sujetos inspeccionados.

Con relación a ello, el Protocolo, en su numeral 9.1.7, establece como una infracción el incumplimiento de las obligaciones del Comité indicadas en el RLPSHS. Así, el numeral referido indica que, de encontrarnos ante el incumplimiento de las obligaciones del Comité, se ha configurado la infracción señalada en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT. (2022, p. 13). Respecto a las obligaciones del Comité, corresponde remitirnos al artículo 19 del referido reglamento, a fin de verificar si nos encontramos frente a una transgresión de este por parte del Comité de Integra Retail.

En el artículo citado, se señala que la etapa de investigación del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual es ejecutada por parte del Comité. Así, el numeral 19.2 del artículo 19 indica que, en un plazo de 15 (quince) días calendario de recibida la queja o denuncia, el Comité se encarga de

investigar los hechos y emitir un informe que recoja las conclusiones de la investigación realizada. Asimismo, de acuerdo con el numeral 19.3, se indica el contenido mínimo del informe del Comité. Respecto a ello, se exige la identificación de los hechos y el análisis de los medios de prueba. Sumado a ello, se requiere la inclusión de una propuesta de sanción o archivamiento, la cual debe ser sustentada, y de medidas de prevención. (2019, p. 15)

En el presente caso, se ha corroborado que tanto el Comité como Recursos Humanos de la empresa Integra Retail SAC no valoraron correctamente los medios de prueba presentados por la trabajadora que denunció el hostigamiento sexual. De hecho, según lo revisado en el expediente, los órganos de la empresa consideraron que la conversación sostenida entre las partes podría deberse a una amistad existente entre ambos. Por el contrario, no apreciaron que los mensajes del trabajador denunciado contenían una alta carga de connotación sexual, ni el reiterado rechazo de la denunciante a las propuestas sexuales del denunciado.

En consideración de ello, se verifica que, si bien la inspeccionada sí emitió una decisión final que puso fin al procedimiento de atención y sanción al hostigamiento sexual, su Comité, al no valorar los medios probatorios ni proponer el archivamiento o una sanción debidamente motivada. Conforme se aprecia en el informe del Comité de fecha 1 de abril de 2021, el Comité no realiza un análisis adecuado de los medios probatorios presentados, ni realiza una propuesta de archivamiento debidamente motivada. En consonancia con el informe del Comité, Recursos Humanos emitió una decisión final sustentándose en el escueto análisis del Comité, concluyendo en que los medios probatorios no resultaron suficientes para acreditar el hostigamiento sexual.

En atención a ello, el numeral 9.1.7 del Protocolo establece que, en caso el Comité incumpla sus obligaciones, la infracción que tipifica esta conducta prohibida es el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT. En el mismo, se señala que se configura una infracción en caso no se adopten medidas necesarias que prevengan o cesen los actos de hostilidad; del mismo modo, se incluyen los actos que afecten la dignidad del/de la trabajador/a o el ejercicio de sus derechos constitucionales. (2006, p. 42)

Conforme se observa, el RLGIT proscribe las omisiones en la prevención y cese de los actos de hostilidad. En esta dirección, de la lectura del Protocolo, se colige que el incumplimiento de las obligaciones por parte del Comité en la etapa de investigación del procedimiento de atención y sanción del hostigamiento sexual, tales como una valoración inadecuada de los medios probatorios, constituye la infracción contenida en el numeral 25.15 del RLGIT.

De este modo, se verifica que la inspeccionada Integra Retail cometió la infracción contenida en el numeral 25.15 al no adoptar medida alguna que prevenga o cese los actos de hostilidad y/o actos que afecten la dignidad de su trabajadora. Ello, en consideración de que el Comité no valoró adecuadamente los medios probatorios presentados oportunamente por su trabajadora, lo cual implica, además de una afectación de su dignidad, una transgresión a las garantías correspondientes a un debido procedimiento en su centro de labores. Al respecto, cabe recalcar que los medios probatorios demuestran que el trabajador denunciado le hizo propuestas sexuales, las cuales fueron rechazadas reiteradamente por la trabajadora.

En tal sentido, el incumplimiento de las obligaciones del Comité manifestado en sus investigaciones devino en la omisión de adoptar medidas que prevengan o cesen los actos de hostilidad o que atentan contra la dignidad humana. En relación con ello, el rechazo de la configuración de conductas de naturaleza sexual que vulneraron la dignidad de su extrabajadora no permitió que el empleador recomiende medidas complementarias de prevención frente al hostigamiento sexual en consideración de las particularidades del caso. Por otro lado, cabe señalar que, de haberse acreditado el hostigamiento sexual, no sería viable aplicar una medida disciplinaria en el trabajador denunciado pues la empresa no mantenía un vínculo laboral vigente con él.

Por lo mencionado, se verifica que efectivamente la imputación de la infracción contenida en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT transgrede el Protocolo. Ello, por cuanto este protocolo establece que, ante el incumplimiento de obligaciones del Comité -como es el caso-, la infracción cometida es la contenida en el numeral 25.15 del RLGIT.

VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

El presente trabajo de investigación, el cual analiza la Resolución Nro. 074-2023 emitida por la Primera Sala del TFL, abordó el problema jurídico referido a si la imputación de la infracción de no emitir una decisión final acorde a ley (numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT) como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del Comité transgrede el principio de legalidad. Para tales efectos, se atendieron a los problemas secundarios referidos a i) el principio de legalidad en la verificación de una infracción laboral, ii) la subsunción de los hechos en el supuesto de hecho contenido en la infracción del numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT, y iii) la transgresión al Protocolo.

Al respecto, la solución del primer problema secundario, el cual refiere al principio de legalidad en la verificación de una infracción laboral, empleó de la normativa que define el principio de legalidad, así como aquella que establece los parámetros en la determinación de una infracción laboral desde el principio de legalidad. Siendo así, se sostuvo que, en la determinación de la infracción laboral, el principio de legalidad opera a través de procedimientos y resoluciones acorde a ley. En otras palabras, se exige que Sunafil -como autoridad administrativa en materia laboral- lleve a cabo inspecciones laborales que no contravengan la Constitución ni la normativa aplicable.

Del mismo modo, a partir del principio de tipicidad, la potestad sancionadora de Sunafil se circunscribe a la imputación de infracciones laborales que correlacione los hechos y la base legal. Ello implica que la autoridad no podría determinar infracciones laborales que no permitan la subsunción de los hechos en el supuesto de hecho de la infracción. Siendo así, en la imputación de una infracción en materia laboral, el principio de legalidad implica un procedimiento administrativo y resoluciones acorde a ley, así como la correlación entre los hechos y la norma que contiene la infracción laboral.

Respecto al segundo problema secundario, este versó sobre la subsunción de los hechos del caso analizado por la Resolución Nro. 074-2023 en el supuesto de hecho contenido en la infracción del numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT.

Sin embargo, de la revisión de los hechos, y en consonancia con las resoluciones emitidas durante el procedimiento administrativo, Integra Retail SAC efectivamente emitió la resolución final que concluyó el procedimiento. Al respecto, Recursos Humanos de la inspeccionada emitió su decisión final conforme lo establecido en el artículo 29 del RLPSHS. Siendo así, se concluye que la conducta de la inspeccionada no ha sido contemplada en el supuesto de hecho de la infracción contenida en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT, por cuanto sí cumplió con su obligación de emitir una decisión final conforme a ley.

Finalmente, el presente trabajo de investigación analizó el tercer problema secundario consistente en la transgresión del Protocolo por parte del tribunal. Al respecto, de acuerdo con el análisis del tribunal, la inspeccionada incurrió en el incumplimiento de no emitir una decisión final pues las conclusiones de la decisión final sostuvieron que los medios probatorios no fueron suficientes para acreditar el hostigamiento sexual. Del mismo modo, otra de las razones por las cuales el tribunal consideró dicho incumplimiento obedece a que las conclusiones de la decisión final no señalaron expresamente una sanción o el archivamiento del procedimiento.

Por lo mencionado, se verifica que la infracción de la inspeccionada se cometió en el análisis de los medios probatorios, por cuanto estos evidenciaron fehacientemente los actos de hostigamiento sexual (propuestas sexuales). Siendo así, es preciso tener en cuenta que, de acuerdo con el RLPSHS, el Comité es el ente encargado de la etapa de investigación, y, por ende, de la valoración de los medios de prueba. En ese sentido, se verifica que, respecto al análisis de los medios probatorios, el Comité incumplió sus obligaciones.

En atención a ello, conviene traer a colación el Protocolo, el cual es una herramienta en las inspecciones laborales de los procedimientos de atención y sanción del hostigamiento sexual llevados a cabo por los centros de trabajo. El protocolo referido establece, en el numeral 9.1.7, que el incumplimiento de las obligaciones del Comité configura la infracción contenida en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT, la cual se configura de no prevenir o detener actos que vulneren la dignidad del trabajador, entre los cuales se incluyen los actos de hostilidad.

De este modo, se verifica que el Comité incumplió sus obligaciones al no cumplir su labor en la investigación. Por lo que, se verifica que la imputación de la infracción contenida en el numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT efectivamente transgredió el Protocolo, por cuanto el numeral 9.1.7 del protocolo señala que la omisión de las obligaciones del comité configura la infracción contenida en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT.

Por lo mencionado, respecto al problema principal, se concluye que la imputación de la infracción de no emitir una decisión final por el proceder contrario a ley del Comité implica una transgresión al principio de legalidad. Ello, por cuanto se verificó que, en atención al principio de legalidad, los hechos del presente caso no se subsumen en el supuesto de hecho contenido en la infracción del numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT, y que se transgredió el Protocolo.

BIBLIOGRAFÍA

Arévalo, J. (2023). El hostigamiento sexual en el trabajo: Aspectos procesales. En IX Congreso Nacional en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Comité de intervención frente al hostigamiento sexual. (2021). Informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual 001-CIHS

Congreso de la República del Perú (19 de julio de 2006). Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo

Congreso de la República del Perú (2003). Ley No. 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Islas Montes, R. (2009). Sobre el principio de legalidad. ANUARIO DE DERECHO CONSTITUCIONAL LATINOAMERICANO, 97-108

Lara Ortiz, M. L. (2023). Buena administración para la efectividad de los Derechos Sociales. Revista De Derecho Administrativo, (22), 38-68.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público

Orbegoso Silva, M. (2020). El Principio de Legalidad: Una aproximación desde el Estado Social de Derecho. IUS ET VERITAS, (60), 198-209

Palacios F. y Pujol P. (2017). La prueba en la era digital

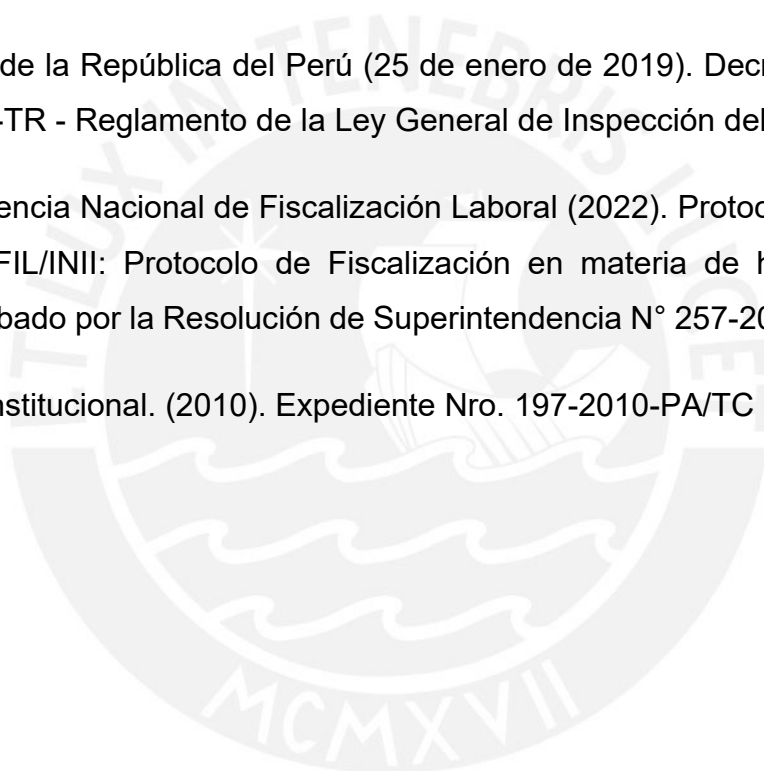
Presidencia de la República del Perú (2019). Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP – Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Presidencia de la República del Perú (25 de enero de 2019). Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

Presidencia de la República del Perú (25 de enero de 2019). Decreto Supremo N°019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2022). Protocolo Nro. 007-2019-SUNAFIL/INII: Protocolo de Fiscalización en materia de hostigamiento sexual, aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 257-2022-SUNAFIL

Tribunal Constitucional. (2010). Expediente Nro. 197-2010-PA/TC





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 Ihuaquí 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 Ihuaquiqui 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