

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**FACULTAD DE DERECHO**



Programa de Segunda Especialidad en Derechos Fundamentales y  
Constitucionalismo en América Latina

Hostigamiento sexual en el trabajo: Un análisis de las motivaciones  
desarrolladas por SUNAFIL respecto a las responsabilidades de las  
instituciones empleadoras

Trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad en  
Derechos Fundamentales y Constitucionalismo en América Latina

**Autor:**

*Adriana Sarmiento Quiñones*

**Asesor:**

*Saulo Roberto Galicia Vidal*


Lima, 2023

## Informe de Similitud

Yo, GALICIA VIDAL, SAULO ROBERTO, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado **“Hostigamiento sexual en el trabajo: Un análisis de las motivaciones desarrolladas por SUNAFIL respecto a las responsabilidades de las instituciones empleadoras”**, de la autora ADRIANA SARMIENTO QUIÑONES, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 35%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 05/12/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte, así como el Trabajo Académico, y no se advierten indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 09 de diciembre del 2023

<u>Apellidos y nombres del asesor / de la asesora:</u> GALICIA VIDAL, SAULO ROBERTO	
DNI: 46591339	Firma: 
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-4405-1876">https://orcid.org/0000-0002-4405-1876</a>	

## **RESUMEN**

El Tribunal de Fiscalización Laboral se encarga - como instancia excepcional y última en el proceso sancionador administrativo llevado por SUNAFIL - de ratificar o anular las decisiones tomadas por las instancias previas en materia de inspección laboral, siendo algunas de sus decisiones de observación obligatoria para futuros procesos sancionadores. Ante ello, los argumentos esgrimidos en sus resoluciones permitirán ampliar la protección de los derechos laborales de las personas, así como restringir la interpretación. Por ello, mediante un análisis de la jurisprudencia emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral ha interpretado la legislación de la inspección de trabajo, en materia de hostigamiento sexual, entendiendo el contexto en el que se desenvuelve la mujer trabajadora, aplicando un enfoque de género, toda vez que las definiciones aplicadas concuerdan con lo descrito en instrumentos legales internacionales respecto a discriminación por razón de género.

### **Palabras clave**

*Género, hostigamiento sexual, brecha salarial, SUNAFIL, derecho laboral.*

### **ABSTRACT**

*The Labor Inspection Court is in charge - as an exceptional and final instance in the administrative sanctioning process carried out by SUNAFIL - of ratifying or annulling the decisions made by previous instances regarding labor inspection, with some of its decisions being mandatory observation for future processes. Given this, the arguments put forward in their resolutions will expand the protection of people's labor rights, as well as restrict their interpretation. Therefore, through an analysis of the jurisprudence issued by the Labor Supervision Court has interpreted the labor inspection legislation, regarding sexual harassment, understanding the context in which working women operate, applying a gender approach, since the definitions applied agree with what is described in international legal instruments regarding discrimination based on gender.*

### **Keywords**

*Gender, sexual harassment, wage gap, SUNAFIL, labor law.*

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>1. LA MUJER EN EL TRABAJO.....</b>	<b>6</b>
<b>1.1. EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO.....</b>	<b>8</b>
<b>1.2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DERECHO.....</b>	<b>9</b>
<b>1.3. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO UNA MANIFESTACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.....</b>	<b>11</b>
<b>1.4. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....</b>	<b>14</b>
<b>2. LA FISCALIZACIÓN LABORAL EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1. EL ROL DE LA INSPECCIÓN LABORAL EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....</b>	<b>19</b>
<b>3. EL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL: UNA MIRADA AL RAZONAMIENTO APLICADO AL CONFIRMAR LAS SANCIONES A EMPLEADORES EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....</b>	<b>21</b>
<b>3.1. CRITERIOS ADOPTADOS POR EL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO LABORAL.....</b>	<b>23</b>
<b>a. LA RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES ES PERMANENTE.....</b>	<b>23</b>
<b>b. ANTE EL CONOCIMIENTO DE UN POSIBLE CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, EL EMPLEADOR DEBERÁ INICIAR UNA INVESTIGACIÓN SIN IMPORTAR LA SITUACIÓN LABORAL DEL DENUNCIANTE O DENUNCIADO.....</b>	<b>24</b>
<b>c. LOS CANALES IMPLEMENTADOS PARA RECIBIR DENUNCIAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEBEN GENERAR SEGURIDAD A LAS TRABAJADORAS.....</b>	<b>25</b>
<b>d. EL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL ES INDEPENDIENTE EN LA TOMA DE DECISIONES</b>	

PERO ESO NO IMPOSIBILITA AL EMPLEADOR A INTERVENIR CON EL FIN DE QUE EL RESULTADO FINAL SEA CORRECTO.....	26
e. EL ESTATUTO DE LA ORGANIZACIÓN NO PUEDE LIMITAR LA ATENCIÓN DE LAS ACUSACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	27
f. EN TODO MOMENTO CORRESPONDE OTORGAR MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA.....	27
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	29
BIBLIOGRAFÍA.....	30



## INTRODUCCIÓN

En el vasto espectro de problemas que se presentan en el ambiente laboral, uno de los más importantes es sin duda el hostigamiento y, como fenómeno que tiene como principal víctima a la mujer, encontramos al hostigamiento sexual.

Si hablamos exclusivamente de números, se puede brindar algunos datos otorgados por las entidades encargadas de atender las denuncias en materia de hostigamiento sexual. Por un lado, la Superintendencia de Fiscalización Laboral (en adelante SUNAFIL) informó que en el periodo comprendido entre el año 2020 y 2023 (a febrero del 2023) se realizaron un total de 5,059 inspecciones en la referida materia<sup>1</sup>. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante MTPE) reportó que durante el año 2022 se atendieron 1056 casos de hostigamiento sexual laboral, teniendo como denunciante a mujeres en un 91.29%<sup>2</sup>.

Ahora, mediante el aplicativo ELSA, Genderlab determinó que 9 de cada 10 personas reconocen como un acto de acoso sexual solo las manifestaciones más graves, más no las microagresiones o eventuales y pequeños contactos físicos o comentarios (2022:9), con lo que se puede inferir que existe una tolerancia a un ambiente laboral en el que se evidencia hostigamiento sexual.

Si bien cada año parece aumentar la atención y fiscalización ante denuncias respecto a hostigamiento sexual laboral, no es suficiente poner los reflectores en el problema sino actuar con el fin de encontrar soluciones ante ellos. Por lo que en el presente trabajo se analizará el razonamiento aplicado por el Tribunal de Fiscalización Laboral al momento de resolver, aplicando la metodología de investigación dogmática, verificando el cumplimiento de la legislación laboral, en concordancia con las obligaciones internacionales asumidas por el estado en materia de género, con la finalidad de que se conozcan con exactitud las

---

<sup>1</sup> El Peruano (2023, febrero). Sunafil atendió 230 denuncias por hostigamiento sexual en lo que va del año. *EL PERUANO*. <https://www.elperuano.pe/noticia/206499-sunafil-atendio-230-denuncias-por-hostigamiento-sexual-laboral-en-lo-que-va-del-ano>

<sup>2</sup> MTPE: *Plataforma de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual Laboral recibió más de 1000 casos en el 2022*. (s/f). Gob.pe. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/717870-mtpe-plataforma-de-registro-de-casos-de-hostigamiento-sexual-laboral-recibio-mas-de-1000-casos-en-el-2022>

obligaciones de las instituciones empleadores respecto al hostigamiento sexual laboral.

En línea de lo anterior, en la primera sección se expondrá la situación en la que se encuentra la mujer en el contexto laboral, con la finalidad de comprender los desafíos que ella transita desde el momento que busca ingresar al mercado laboral, así como los problemas que se presentan durante la relación laboral. De igual modo, se precisa que el análisis se desarrollará tomando en cuenta la perspectiva de género, teniendo a la mujer como figura central en la problemática razón del presente artículo.

Posteriormente, en la segunda sección se describe cómo actúa la fiscalización laboral en materia de hostigamiento sexual, con la finalidad de conocer el marco legal en el cual se desarrollan las actuaciones inspectivas y como se entienden las infracciones en materia de hostigamiento sexual y la aplicación de los protocolos correspondientes, entendiendo la base legal de la cual nacieron.

En una tercera sección se expondrá y analizará tres resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral respecto a infracciones sancionadas a empleadores por incumplimiento de la normativa sociolaboral en materia de hostigamiento sexual laboral.

Finalmente, se brindarán las conclusiones respecto a la aplicación de la normativa sociolaboral por parte del Tribunal de Fiscalización Laboral, con la finalidad de verificar si la referida entidad está abordando la problemática de hostigamiento sexual tomando en cuenta las características específicas de la situación y entendiendo las consecuencias en la vida personal y laboral de la mujer víctima de estas conductas.

## **1. LA MUJER EN EL TRABAJO: UN ANÁLISIS DEL CONTEXTO ACTUAL**

Nunca será posible entender los problemas de un grupo distinto al nuestro si no los conocemos, y no visualizamos las razones por las cuales pasan de ser un desafío individual a un trato estructural, el cual requerirá de acciones que involucren al estado, con la finalidad de garantizar los derechos que se podrían estar vulnerando.

Es posible contextualizar la situación de las mujeres en el ámbito laboral con facilidad, toda vez que diversas instituciones nacionales e internacionales realizan reportes con la finalidad, no solo conocer la situación actual de esta problemática, sino también para alentar el avance realizado por algunos estados y alerta el estancamiento o retroceso de otros estados.

Así, entre las instituciones que brindan una mirada global a la situación de la mujer, encontramos al Foro Económico Mundial, institución que en su último reporte - Junio 2023 - ha brindado una cifra alarmante al señalar que se alcanzaría una igualdad entre hombres y mujeres hasta dentro de 131 años, basando su estudio en una totalidad de 102 países (p. 5).

Respecto al mercado laboral, el informe indica que entre el 2022 y 2023, el reintegro de las mujeres ha sido ligeramente superior al de los hombres; sin embargo, la tasa de desempleo de las mujeres continúa siendo mayor, así como que a pesar de contar con un empleo estable, este muchas veces cuenta con estándares por debajo del promedio (p. 5).

Cuando nos concentramos en los resultados obtenidos por el Perú, vemos que se encuentra en el puesto 34, habiendo escalado tres puestos al ranking del año 2022. Por otro lado, si nos centramos en el apartado de oportunidad y participación económica, nos encontramos como país en el puesto 79, por debajo de países como Sierra Leona (p. 17).

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, a pesar de que las posiciones no parecen tan desalentadoras a comparación de la mayor parte de países que brindaron información para el informe, resulta fundamental recordar que la economía peruana - y por ende el trabajo - es principalmente informal, con lo que los datos brindados por el estado peruano realmente no pueden ser tomados como un definitivo, ya que ignora al 75%<sup>3</sup> de la economía y el trabajo precarizado.

En línea de lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha

---

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo (2022). *Panorama Laboral 2022 América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo/Oficina Regional para América Latina y el Caribe (p. 55) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_867497.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_867497.pdf)

resaltado que las responsabilidades personales y familiares recaen desproporcionadamente en las mujeres, en lo que se encuentra incluido el trabajo de cuidado no remunerado (2023). Hallando así un impedimento importante que previene una búsqueda activa y constante de empleo por parte de las mujeres, limitando también su disponibilidad.

Ahora, las estadísticas no solo ayudan a contextualizar la situación desde el punto de vista de la mujer, sino que resultados como los alcanzados por Genderlab permiten entender el sistema en el que una mujer debe decidir en denunciar o no estar sufriendo de acoso sexual en el trabajo, toda vez que el 39% de los líderes de las empresas considera exagerado que bromas en doble sentido o reiteradas invitaciones sean considerados como acoso sexual, demostrando así su tolerancia ante dichos actos (2022:12).

### **1.1. EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO DESDE LA EXPERIENCIA FEMENINA**

Cuando hablamos de igualdad, y principalmente igualdad de género, sabemos que se busca una igualdad de trato entre hombre y mujeres, aplicando herramientas como políticas públicas y medidas concretas de la promoción y mayor acceso de las mujeres en distintos ámbitos (Arza, 2017, p.9).

El inciso dos del segundo artículo de nuestra Constitución establece que toda persona cuenta con el derecho a la igualdad ante la ley, sin discriminación alguna. Reconociendo a la mujer, ante la ley, con derechos no menores al de los hombres.

Ahora, a nivel internacional, encontraremos un amplio desarrollo respecto a lo que es discriminación y cuales son los mandatos que obligan a los estados a garantizar un goce de los derechos de todas las personas en base a la igualdad de trato y de oportunidades.

Así mismo, centrándonos en el derecho laboral, el Convenio 111 de la OIT expresa en su segundo artículo que el estado se encuentra obligado a formular y llevar una política nacional que promueva, no solo la igualdad de oportunidades, sino también igualdad de trato en materia

de empleo y ocupación.

En ese marco, el hostigamiento sexual no puede ser entendido como un fenómeno aparte, pues la vulneración del derecho - en el ámbito laboral - no viene exclusivamente por parte de quien realiza la agresión sexual, sino también por parte del empleador que no toma las acciones necesarias para remediar la situación y sancionar, de corresponder, al perpetrador.

Cuando pensamos en discriminación en el trabajo, es importante recordar que los actos discriminatorios inician inclusive previo a la existencia de una relación laboral, toda vez que podemos encontrar que en las convocatorias de trabajo se consigan requisitos claramente desiguales y que buscan, ya se de una forma expresa o no, limitar el acceso al puesto de trabajo ofertado, a un grupo de personas en específico. Por ello, estos actos de discriminación deben ser tomados como un problema estructural, que traspasa la individualidad de la persona, entendiendo que la continuidad de la ocurrencia de estas actitudes se deben - hasta cierto punto - a la inacción por parte de quienes ostentan el poder para detener estos comportamientos.

## **1.2. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DERECHO**

El objeto de la palabra género es diferenciar la biología de las construcciones sociales y culturales (Villanueva 2009 p. 44), encontrando que al determinar que es masculinidad y feminidad, se nombra un proceso de configuraciones de prácticas de género (Connell 1997:37). Entendiendo así al género como aquel fenómeno que explica las dinámicas sociales entre hombres y mujeres con el fin de reconocer el sistema y estructuras creadas en la historia, las cuales buscan mantener un status quo, perpetuando que los sujetos con menor poder de decisión, continúen en la misma situación. Sin embargo, al ser las características generadas en esta interacción construcciones sociales, pueden ser cambiadas (Villanueva 2009 pp.45).

Al reconocer el género como parte de nuestro entendimiento de la

sociedad, es necesario hacer la labor de identificar las problemáticas generadas como consecuencia de ello. Es así como la perspectiva de género debe actuar como la fuente principal que condicione las políticas y los diversos ámbitos de actuación de los poderes públicos (Quesada 2009 pp. 16). Teniendo en cuenta que el derecho tiene un rol fundamental en la preservación o reforzamiento de los estereotipos de género, en tanto la subvaloración o sobrevaloración de uno de los sexos ha permeado en el ordenamiento jurídico (Bermúdez 2021). Así, los poderes públicos aplican la perspectiva de género no solo al interior sino también buscan un impacto en la sociedad, promoviendo leyes y protocolos.

Encontramos también que el término género tiene definiciones expresadas en el derecho internacional. Por ejemplo, la Recomendación General N° 25 del Comité sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer señala que el género es una categoría cultural e ideológico, que también pueden reproducirse en el ámbito de las prácticas físicas. Así mismo, reconoce que es posible encontrar como una característica profunda la asimetría entre hombres y mujeres en las relaciones de género.

En esa línea, en referencia al ámbito laboral, encontramos que uno de los actores fundamentales para que la aplicación de la perspectiva de género sea exitosa son los empleadores, y desde el sector privado, las empresas. Entendiendo que manifestaciones que pueden ser consideradas como violencia de género también pueden desarrollarse en la interacción de una relación laboral, existiendo así la responsabilidad de la empresa de contar con un marco adecuado de los temas sociales en el interior de la empresa, jugando así un rol importante, toda vez que puede actuar a modo de una pequeña política social con medidas tendentes a una igualdad y no discriminación entre géneros (Monereo y Triguero 2009 pp.83).

Como ejemplo de lo anterior, dentro de una empresa se puede buscar de forma consciente que las comisiones encargadas de la decoración

de las oficinas para pequeñas celebraciones internas, no estén formadas exclusivamente por mujeres, teniendo en cuenta que culturalmente se cree que estas serían funciones comprendidas dentro de lo femenino. Así mismo, las empresas pueden asegurarse que las contrataciones y ascensos cuenten con una diversidad de género necesaria, sin dejar de lado la meritocracia, pero manteniendo un equilibrio en las posiciones de mayor poder dentro de su organización.

### **1.3. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO UNA MANIFESTACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

Cuando hablamos de discriminación, nos encontramos ante la vulneración de derechos fundamentales por las características de una persona, las cuales pueden ser físicas o psíquica, y que requerirán en la mayoría de los casos un análisis interseccional de la situación, tomando en cuenta que este enfoque permite explorar la construcción de la cultura de los sujetos subordinados, analizando el sexismo, racismo, homofobia y la explotación de clases políticas (La Barbera 2016: 112).

En la legislación nacional, la discriminación se encuentra prohibida a nivel constitucional<sup>4</sup>, en el cual se describen algunas de las características mediante las cuales algunas personas cometen actos discriminatorios. Entre las características identificadas se encuentra el sexo, concepto que deberá ser entendido desde la perspectiva de género previamente desarrollada.

En ese sentido, corresponde preguntarnos cuando nos encontramos ante un acto de discriminación de sexo o género. De acuerdo a lo descrito en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, esta discriminación se define como:

---

<sup>4</sup> **Artículo 2.-** Toda persona tiene derecho:

(...)

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

**“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.**

(Resaltado nuestro)

Ahora, el artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) señala que los estados partes se comprometen a garantizar la igualdad de goce de todos los derechos enunciados en el pacto respecto a hombres y mujeres. Ampliando así la protección de la ley y la prohibición de la discriminación en su artículo 26.

Otros cuerpos legales que abordan la prohibición de la discriminación de género (o por razón de sexo) son la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>5</sup>, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares<sup>6</sup> y la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>7</sup>.

Ante ello, encontramos que el estado peruano ya cuenta con mandatos que exigen la creación de leyes y políticas públicas que permitan el acceso de las mujeres al ámbito laboral, así como que no sean tratadas de una forma distinta a los hombres, ganando derechos

---

**<sup>5</sup> Artículo 2**

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. (...)

**<sup>6</sup> Artículo 7**

Los Estados Partes se comprometerán, de conformidad con los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, a respetar y asegurar a todos los trabajadores migratorios y sus familiares que se hallen dentro de su territorio o sometidos a su jurisdicción los derechos previstos en la presente Convención, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.

**<sup>7</sup> Artículo 6**

(...)

2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizar el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención.

progresivamente. Sin embargo, la discusión no debe centrarse solo en la mera creación de leyes, sino que debemos concentrarnos en la práctica, en la aplicación de estas leyes por parte de las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de la normativa laboral, siendo la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en nuestro país.

Ahora, una problemática particular es el “Hostigamiento Sexual” en el trabajo, debiendo entender que el hostigamiento se configuraría ante una conducta de naturaleza sexual o sexista no deseada, brindado además definiciones claras respecto a la diferencia de cada una de estas conductas, y cuyo concepto no recae exclusivamente en un problema femenino, pues las víctimas pueden ser tanto varones como mujeres. Sin embargo, resulta innegable señalar que en su mayoría es entendido como un problema de género y la perpetuación de conductas discriminatorias que imposibilitan el desarrollo de la mujer en el trabajo, debiendo ser entendido desde una perspectiva distinta al hostigamiento sexual sufrido por el género masculino.

Ahora, la violencia no debe ser entendida exclusivamente como un acto físico, sino que también tiene expresiones diversas, las cuales muchas veces solo son entendidas en un ambiente jerarquizado, como un centro de labores. Segato señala que el acoso sexual tiene una clara relación de poder, de dominación, con un indistinto sentido de propiedad (Harris 2010).

Lo descrito previamente podría explicarse, al menos parcialmente, desde la construcción de la masculinidad y lo que esto significa. La masculinidad hegemónica cuenta con una identidad inestable, la cual encuentra en la violencia una posibilidad de afirmación y defensa (Harris 2000 pp. 781). Así, la naturalización de esta violencia tiene como consecuencia directa la desvalorización de las conductas relacionadas simbólicamente con lo femenino (Juliano 2009:22). En decir, cuando las personas de género masculino se desenvuelven en el mundo no identifican en las mujeres características de valor,

dejándolas de lado en el desarrollo de la sociedad. Prueba de ello es la historia, desde la sumisión de la mujer ante su padre, esposo o hermano, al no contar con una ciudadanía, al no poder participar en política y al ser medida en la sociedad en base a si es una buena hija, esposa o madre.

Las consecuencias que sufren las mujeres cuando no se toman las acciones necesarias para atender este problema se ven reflejadas desde perjuicio en el desarrollo personal y profesional como también de la productividad del centro de trabajo. Por ejemplo, la Defensoría del Pueblo (2018) explica que como consecuencias psicológicas se encuentra la ansiedad, sentimientos de baja autoestima, entre otros. Y respecto al trabajo, señalan consecuencias como la disminución de la productividad y segregación ocupacional (p. 24).

#### **1.4. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Existen lineamientos internacionales respecto al hostigamiento sexual<sup>8</sup>. Así mismo, a nivel nacional contamos con la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su respectivo reglamento, en el cual no solo se describen las situaciones que se entenderán como hostigamiento sexual, ni quienes son los actores, sino también las obligaciones de los empleadores respecto a las acciones que deberá tomar cuando se le ponga a conocimiento sobre hechos en esta materia. Estas obligaciones pueden dividirse en tres momentos<sup>9</sup>:

---

<sup>8</sup> Al solo existir un Convenio (Convenio N° 190 de la OIT) respecto al hostigamiento/acoso sexual, esta problemática también deberá ser entendida dentro de la discriminación por razón de sexo. En esa línea, el hostigamiento/acoso sexual se encuentra dentro del marco del Convenio 111 de la OIT, de la Resolución relativa a la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo; y, de la Resolución relativa a la acción de gobiernos, solicita intervenir al Director General, en favor de las mujeres trabajadoras, procurando divulgar enseñanzas, entrenamiento y material informativo acerca del acoso sexual en el trabajo.

<sup>9</sup> **Artículo 7.-** De la Responsabilidad del Empleador

Los empleadores deberán mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores. Cumpliendo con las siguientes obligaciones:

a. **Promoción y prevención:** Este momento es previo al conocimiento de cualquier acto que pueda ser denunciado como hostigamiento sexual. Los empleadores tienen la obligación de promover las políticas nacionales e internas, con el fin de prevenir y sancionar cualquier conducta que infringe los lineamientos. Es decir que, en la creación de las herramientas para promover y prevenir posibles casos de hostigamiento sexual, el empleador deberá guiarse por las políticas planteadas por el estado, pero entendiendo el contexto especial en el que se desenvuelven sus trabajadores.

Esta obligación es de carácter primario o universal, debiendo así contemplar medidas encaminadas a erradicar los elementos que generan desigualdad y discriminación contra la mujer (Boira 2017:50), en tanto responde al contexto - el cual variará por diferentes motivos, siendo uno el hecho que existen ambientes laborales que continúan siendo mayoritariamente masculinos - y no a un caso específico. Así, dentro de estas obligaciones se encuentra lo siguiente:

- La realización de capacitaciones al personal en materia de hostigamiento sexual.
- Conformar el comité de intervención frente al hostigamiento sexual.
- Promoción de los canales habilitados para la presentación de denuncias ante casos de hostigamiento sexual.
- Anualmente se deberán realizar evaluaciones con el fin de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual.

---

a) Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.  
b) Reparar los perjuicios laborales ocasionados al hostigado y adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador.

c) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas, para verificar el cumplimiento de la presente Ley.

(...)

- b. **Investigar y sancionar:** Habiendo cumplido con su obligación de prevenir y promocionar, en caso el empleador tome conocimiento de conductas inapropiadas deberá iniciar una investigación, la cual será llevada a cabo por el comité de prevención de hostigamiento sexual. Este comité es independiente, el cual sugerirá el archivo de la denuncia o la aplicación de una sanción al empleador. Quedando en última instancia al empleador la responsabilidad de aplicar la sanción, ya sea la propuesta por el comité o una que considere más efectiva o proporcional.
- c. **Realizar medidas correctivas:** Una vez concluida las investigaciones e impuesta la sanción, corresponde al empleador verificar cuáles fueron las razones que permitieron la perpetración del hostigamiento sexual e implementar medidas con la finalidad de que no vuelva ocurrir.

Por ello, se afirma que las responsabilidades de los empleadores no inician con el cometimiento de un acto calificado como hostigamiento sexual, sino que se entiende que la responsabilidad de acción inicia - respecto a cada trabajador o trabajadora - con cada nueva relación laboral.

## **2. LA FISCALIZACIÓN LABORAL EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

La fiscalización o inspección puede ser entendida como la actividad mediante la cual la Administración Pública examina la conducta realizada por los administrados con la finalidad de verificar y determinar el cumplimiento de los deberes, prohibiciones y limitaciones a las que se encuentran sometidos por ley, y en el caso de determinar incumplimientos, aplicar las acciones correctivas correspondientes (Rebollo, M, 2013, p.2). Y, en el ámbito del derecho al trabajo, autoras como Castro, describen que el objetivo de la fiscalización laboral es velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la protección de los trabajadores. Facilitando también la información técnica necesaria a fin de asesorar sobre la manera más efectiva

de cumplir con los preceptos legales por parte de los trabajadores y empleadores (2009, p. 179).

Sobre la fiscalización laboral en el Perú, encontramos que el Texto único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General (TUO de la LPAG) presenta un concepto que señala que la actividad de la fiscalización está destinada a la verificación del cumplimiento de las obligaciones que tienen los administrados. Así mismo, el artículo 238 del referido cuerpo normativo describe diversas finalidades de la fiscalización laboral, como las siguientes: Preventiva, orientativa y correctiva.

Ahora, respecto a la entidad encargada de la fiscalización laboral en el Perú, encontramos que la actuación de SUNAFIL se encuentra regulada por la Ley N° 28806, Ley General del Sistema de Inspección del Trabajo (LGIT) y su reglamento, el cual fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR (RLGIT). Dirigiendo exclusivamente sus funciones que involucren trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728.

En cuanto a las funciones principales de esta institución, se pueden resumir en lo siguiente: 1. Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y seguridad salud en el trabajo; y, 2. Imponer las sanciones establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales y seguridad y salud en el trabajo. En ambos casos, cuando se encuentre dentro de su competencia.

Siendo que la labor de SUNAFIL no culmina con la inspección laboral, corresponde desarrollar brevemente la potestad administrativa con la que cuenta, partiendo del hecho que implica la disciplina común para toda acción del Estado con la finalidad de aplicar una sanción administrativa (Morón J., 2011, p.689).

En esa línea, antes de ingresar al análisis brindado por las diversas instancias de SUNAFIL al resolver denuncias que deben incluir, por su naturaleza, un desarrollo en materia de género, debemos conocer los alcances y límites que se presentan en la labor inspectiva por parte del derecho expresado mediante leyes, reglamentos, protocolos, directivas, etc. En tanto es innegable que la fiscalización laboral en nuestro país es una

pieza fundamental para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, desde el cumplimiento del pago de sus beneficios sociales hasta cosas tan básicas como que se encuentren inscritos en planilla.

Un ejemplo de lo descrito en el párrafo anterior, es la discriminación salarial por razón de género (mujeres). Esta problemática requiere de un análisis que no se encuentre limitado por lo expresado en documentos, sino también en la realidad. Pudiendo profundizar en esta problemática factores como “el techo de cristal”<sup>10</sup> que podría estar impidiendo a la mujer gozar de aumentos salariales o promociones dentro de la empresa en la que labora.

Retornando a la fiscalización laboral, cada una de sus etapas comprenden no sólo distintos actores, sino también instancias que aplicarán la legislación laboral y la legislación de la inspección en el trabajo desde diversos ángulos.

En la primera etapa (Inspectiva), será un inspector o inspectora - quien puede haber estudiado cualquier carrera, no necesariamente derecho - quien realizará todas las actuaciones que considere necesarias para arribar a la conclusión de la existencia o una de un incumplimiento a la normativa sociolaboral, seguridad y salud en el trabajo o derechos fundamentales.

En la segunda etapa, nos encontramos con la fase instructora y sancionadora, los cuales analizarán las conclusiones arribadas por el inspector o inspectora, y propondrán que el procedimiento sancionador continúe o no, aceptando la propuesta de sanción plasmada en el Acta de Infracción.

Por último, tiene a la etapa sancionadora, siendo esta la instancia en la cual se emiten resoluciones (Subintendencia e Intendencia).

Respecto al Tribunal de Fiscalización Laboral, debe ser entendido dentro de la etapa sancionadora; sin embargo, las conclusiones a la que arribe no pueden ser respecto al fondo, sino puramente a la aplicación del derecho.

---

<sup>10</sup> Expresión acuñada por Marilyn Loden, consultora de condiciones laborales estadounidense. La expresión hace referencia a **las barreras invisibles que no permiten a las mujeres ascender a posiciones de poder en el ámbito laboral, sin realizar distinción entre el sector público o privado.**

En esa línea, es una instancia excepcional<sup>11</sup> y la cual agota la vía administrativa. El Tribunal señala los requisitos que deberá cumplir un recurso de revisión a fin de ser declarado procedente y que se pueda analizar la solicitud realizada por el sujeto administrado. Estos requisitos se encuentran tipificados en el artículo 14 del reglamento del referido Tribunal, el cual señala que el recurso impugnatorio “**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**”. Así mismo, explica que este recurso se interpone ante una resolución de segunda instancia que sancione infracciones muy graves.

## **2.1. PROTOCOLO DE FISCALIZACIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO**

Dentro de todas las herramientas legislativas con las que cuenta SUNAFIL para realizar sus labores, encontramos las emitidas por la misma institución, siendo estas las directivas, protocolos precedentes, los cuales abarcan de manera específica diferentes materias (Despido arbitrario, contratos de trabajo, seguridad y salud en el trabajo en el sector industrial, entre otros).

Actualmente, en lo que corresponde a hostigamiento sexual, se encuentra vigente la versión 02 del protocolo N° 007-2019-SUNAFIL/INII “Protocolo de Fiscalización en Materia de Hostigamiento Sexual”, el cual fue aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 257-2022-SUNAFIL. Este protocolo establece las reglas y pautas que seguirá el personal inspectivo al realizar las actuaciones inspectivas, siempre que la persona denunciante se encuentre bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728.

Realizando una revisión de la base legal expuesta en el referido protocolo encontramos hasta trece fuentes que impulsaron - en teoría -

---

<sup>11</sup> Decreto Supremo N° 004-2017-TR - Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.

su creación y modificación.

Por ejemplo, respecto al derechos internacionales, se toma como base la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Blem do Para), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Convenio 111 de la OIT. Por otro lado, desde la legislación nacional, se encuentra la Constitución Política del Perú, la Ley N° 27942 (Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual), entre otras.

La totalidad del personal inspectivo de la SUNAFIL (Inspectores de trabajo, inspectores auxiliares y supervisores de inspección) deben aplicar el presente protocolo, el cual es de obligatorio cumplimiento. Así mismo, en cuanto corresponda, los Gobiernos Regionales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo también deberán aplicar el protocolo al realizar actuaciones inspectivas.

Ahora, respecto a las modificaciones realizadas a la primera versión del protocolo, se logra identificar una considerable cantidad de diferencias entre la primera versión y la vigente actualmente, siendo la más importante - en opinión personal - la tipificación del principio de no revictimización<sup>12</sup>.

Es así que, con la implementación de este nuevo protocolo, la institución encargada de la fiscalización laboral cuenta con mayores herramientas para accionar frente a una denuncia, comenzando con que se incluye la definición de hostigamiento sexual, definición que fue desarrollada en el acápite anterior.

Así mismo, el marco de las actuaciones inspectivas se encuentran tipificadas en el artículo 6<sup>13</sup> de la Ley de Prevención y Sanción contra

---

<sup>12</sup> Véase numeral 6.6 del Protocolo N° 007-2019-SUNAFIL/INII.

<sup>13</sup> **Artículo 6.-** De las Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.

el Hostigamiento Sexual. Y, respecto a la legislación que regula la inspección laboral, las infracciones materia hostigamiento sexual se encuentran comprendidas en el artículo 25 inciso 24.

Por otro lado, la SUNAFIL también entiende este fenómeno dentro del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, específicamente en el artículo 77, etiquetando las conductas de hostigamiento como un riesgo en el trabajo en razón a los factores psicosociales que se verán afectados.

En línea de lo anterior, en referencia a los daños psicosociales que pueda experimentar la víctima, los artículos 63 y 64 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, la atención médica física y psicológica son reconocidas como importantes y de carácter permanente en las políticas de las empresas.

### **3. EL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL: UNA MIRADA AL RAZONAMIENTO APLICADO AL CONFIRMAR LAS SANCIONES A EMPLEADORES EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Conociendo el marco legal en el que se desenvuelven las actuaciones de SUNAFIL, corresponde ahora revisar algunos pronunciamientos emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral con la finalidad de entender el razonamiento aplicado por este tribunal desde la implementación de la versión 02 del protocolo N° 007-2019-SUNAFIL/INII, y posteriormente, determinar si estos se aplican desde una perspectiva de género y en concordancia con las obligaciones internacionales suscritas por el Perú.

Para alcanzar la identificación de los criterios que se desarrollarán en los próximos párrafos se aplicó un análisis cualitativo de tres (03) resoluciones

---

b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad.

c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima. e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral:

- **Resolución N° 74-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Se sanciona a la empresa por una infracción **muy grave** en materia de relaciones laborales, al no haber cumplido con su obligación de emitir una decisión que concluya el procedimiento de investigación y sanción respecto a una denuncia presentada por una de sus trabajadoras al haber sufrido un supuesto hostigamiento sexual por parte de un supervisor.

El Tribunal resuelve declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el sujeto administrado en contra de la Resolución de Intendencia N° 024-2022-SUNAFIL/IRE-APURIMAC, confirmando la resolución y agotando así la vía administrativa.

- **Resolución N° 332-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

La empresa presenta un recurso de revisión respecto a la Resolución de Intendencia N° 121-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, excluyendo el Tribunal el análisis de las sanciones que no se encuentran tipificadas como **muy graves**.

En esa línea, el Tribunal confirma la sanciones y señala como conductas infractoras el no iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual al tomar conocimiento de una denuncia por parte de una trabajadora, no adoptar las medidas necesarias para prevenir el hostigamiento sexual hacia la trabajadora denunciante, el no contar con un comité de intervención frente al hostigamiento sexual, no brindar a la trabajadora denunciante los canales de atención médica, física y psicológica necesaria y no cumplir con emitir una decisión que culmine la investigación y sanción por la denuncia de hostigamiento sexual.

El Tribunal resuelve declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el sujeto administrado en contra de la resolución de Intendencia, confirmando la resolución y agotando así la vía administrativa.

- **Resolución N° 444-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Se sanciona a la empresa por dos infracciones tipificadas como **muy graves** al no haber iniciado el procedimiento de investigación ante una denuncia por presunto hostigamiento sexual hacia una trabajadora y por no acreditar haber ejecutado medidas de protección dentro del plazo no mayor a tres (03) días desde que tomó conocimiento de la denuncia.

El Tribunal resuelve declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el sujeto administrado en contra de la Resolución de Intendencia N° 112-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, confirmando la resolución y agotando así la vía administrativa.

Como se puede apreciar de lo descrito previamente, en los tres casos se identifica como la víctima de hostigamiento sexual a mujeres trabajadores, quienes denuncian en algún punto las vulneraciones sufridas, pero cuyas instituciones empleadoras no cumplieron con sus obligaciones a fin de prevenir y sancionar los actos de hostigamiento sexual alegados.

### **3.1. CRITERIOS ADOPTADOS POR EL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO LABORAL**

De la jurisprudencia emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral es posible sustraer algunas ideas, así como criterios para entender el razonamiento aplicado y cómo estos deberán ser entendido por los empleadores a fin de evitar una sanción por la SUNAFIL.

Los criterios que serán expuestos en este acápite fueron extraídos de tres (03) resoluciones: Resolución N° 74-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Resolución N° 332-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala y Resolución N° 444-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

#### **a. LA RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES ES PERMANENTE**

El Tribunal de Fiscalización Laboral, en aplicación de la normativa vigente - en especial lo expuesto en el artículo 22 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP - entiende que la responsabilidad del empleador en materia de hostigamiento sexual inicia con la

creación de la empresa y no termina con el fin de la relación laboral de las personas implicadas en un caso de hostigamiento sexual<sup>14</sup>.

Respecto a la responsabilidad permanente, esta debe ser entendida en diversos tiempos. Una denuncia de hostigamiento sexual será investigada por el ente fiscalizador tomando en cuenta las acciones del empleador desde las charlas de prevención de hostigamiento sexual, así como la implementación de canales con el fin de que una trabajadora que considere estar siendo víctima de hostigamiento sexual pueda sentirse segura de denunciar a su agresor.

**b. ANTE EL CONOCIMIENTO DE UN POSIBLE CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, EL EMPLEADOR DEBERÁ INICIAR Y CULMINAR UNA INVESTIGACIÓN SIN IMPORTAR LA SITUACIÓN LABORAL DEL DENUNCIANTE O DENUNCIADO**

Si bien el hostigamiento sexual en el trabajo se da cuando las personas se encuentran en una relación laboral, el Tribunal explica que el cese de una o ambas partes implicadas - previo al inicio de la investigación llevada por el comité contra el hostigamiento sexual - no exonera al empleador de iniciar la investigación y contar con un resultado<sup>15</sup>.

Como se aprecia en las resoluciones N° 332-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala y N° 444-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, las empresas impugnantes señalan que tomaron conocimiento de los actos de hostigamiento con la carta de renuncia de la ex trabajadora afectada, ante ello, el Tribunal explica que el cese o término de la relación laboral de la supuesta persona afectada no exime la responsabilidad de iniciar la investigación o continuarla

---

<sup>14</sup> Considerando 6.18 de la Resolución No. 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, considerando 6.18 y 6.19 de la Resolución No. 444-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala y considerando 6.8 y 6.9 de la Resolución No. 332-20022.

<sup>15</sup> Ver considerando 6.18 de la Resolución No. 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, considerando 6.18 y 6.19 de la Resolución No. 444-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala y considerando 6.8 y 6.9 de la Resolución No. 332-20022.

hasta su culminación, ya sea para archivarla o aplicar una sanción<sup>16</sup>.

Así mismo, el Tribunal ha expresado que a pesar de no ser posible aplicar una sanción a la persona denunciada por ya no mantener vínculo laboral vigente con el empleador, el comité tiene que culminar con la investigación, proponer la sanción o el archivo y ser aplicada por la empresa<sup>17</sup>.

### **c. LOS CANALES IMPLEMENTADOS PARA RECIBIR DENUNCIAS SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DEBEN GENERAR SEGURIDAD A LAS TRABAJADORAS**

El Tribunal señala que no basta con contar con los canales para recibir denuncias respecto a hostigamiento sexual, sino que se evaluará la eficacia de estos cuando - ante actos de hostigamiento sexual - las trabajadoras presenten sus quejas o denuncias de forma inmediata.

Como se aprecia en los argumentos brindados por el Tribunal en el expediente sancionador N° 0108-2021-SUNAFIL/IRE-APU, en el caso la trabajadora afectada no denunció las acciones de su ex compañero de trabajo, sino hasta culminar la relación laboral, lo que permite entender que los medios brindados por la empresa - ya sea canales específicos, supervisores o la oficina de recursos humanos - no brindaron la confianza necesaria en la trabajadora para optar por denunciar, toda vez que previamente se encontraba en un ambiente que no era compatible con el bienestar y la dignidad de la ex trabajadora denunciante, lo cual se demostró con el testimonio brindado por la denunciante y los mensajes de Whatsapp presentados.

En esta línea, el Tribunal expresó en el inciso 6.17 de la Resolución

---

<sup>16</sup> Ver considerando 6.9 de la Resolución N° 444-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala y considerando 6.6 de la Resolución N° 332-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

<sup>17</sup> Ver considerando 6.15 de la Resolución No. 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

N° 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala que el hecho que la ex trabajadora afectada no optara por recurrir a los canales de ayuda implementados por la empresa desde el inicio con el fin de denunciar los hechos, demuestra que no adoptó las medidas suficientes para que la dignidad y el bienestar de la ex trabajadora sean compatibles con las condiciones de trabajo.

Ahora, si bien la conclusión a la que arriba el Tribunal visibiliza que el ambiente laboral es determinante para garantizar la protección de los derechos laborales de la trabajadora, en darle la confianza de presentar una queja o denuncia por hostigamiento sexual, en el caso en análisis no se brindó un mayor desarrollo respecto a que es considerado un ambiente compatible con el bienestar y dignidad de las y los trabajadores.

**d. EL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL ES INDEPENDIENTE EN LA TOMA DE DECISIONES PERO ESO NO IMPOSIBILITA AL EMPLEADOR A INTERVENIR CON EL FIN DE QUE EL RESULTADO FINAL SEA CORRECTO**

En concordancia con lo estipulado en la Ley N° 27942 y su respectivo reglamento, el comité de intervención frente al hostigamiento sexual o quien realiza las funciones, será quien se encargue de iniciar las investigaciones ante posibles hechos de hostigamiento sexual, ya sea de parte o de oficio.

Si bien se entiende que el comité es parte de la empresa, cuenta con la independencia necesaria para alcanzar una conclusión respecto a los hechos y determinar la sanción correspondiente, o en su defecto, el archivo de dicha investigación. Sin embargo, a pesar de ello, en caso el comité no logre llegar a una conclusión o si parte de las actuaciones realizadas no favorecen el debido proceso o garantizan la defensa de los derechos fundamentales de la trabajadora afectada, la empresa tiene la obligación de intervenir con el fin de evitar una mayor vulneración.

Al respecto, encontramos como antecedente de la Resolución N° 074-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el razonamiento aplicado por la Intendencia Regional de Apurímac el cual señaló que “para la actuación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, el responsable es el empleador (...)”, entendiendo así que de tomar conocimiento de que la conclusión arribada no se encuentra dentro del marco legal, es el empleador quien tenga la última palabra respecto a la interposición de la sanción o del archivo del mismo.

**e. EL ESTATUTO DE LA ORGANIZACIÓN NO PUEDE LIMITAR LA ATENCIÓN DE LAS ACUSACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Sin importar cual sea el medio por el cual el empleador toma conocimiento de una denuncia por presuntos actos de hostigamiento sexual, existe la obligación de iniciar las investigaciones correspondientes.

En el caso desarrollado en el expediente sancionador N° 105-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, se aprecia que la ex trabajadora afectada comunicó sobre los hechos de hostigamiento sexual mediante una carta dirigida al Presidente del Consejo de Vigilancia; sin embargo, el Consejo Directivo tomó la decisión de declarar improcedente la solicitud (actos de hostigamiento sexual) debido a que el estatuto no le otorgaba la competencia para realizar la investigación requerida.

Ante lo anterior, el Tribunal expresó que, sin importar las competencias estatutarias, el empleador ha tomado conocimiento de la situación, por lo que corresponde que remita los hechos al área correspondiente.

**f. EN TODO MOMENTO CORRESPONDE OTORGAR MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LA VÍCTIMA, LAS CUALES NO PODRÁN CONSIDERARSE APLICADAS SI PREVIAMENTE NO EXISTE**

## **UN COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Tomando en consideración el daño psicológico y, posiblemente físico, que genera enfrentarse ante una situación de hostigamiento sexual, la atención médica y psicológica de la víctima son consideradas medidas de protección, en concordancia con el artículo 7.2 del reglamento de la ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual. Debiendo ser aplicadas dentro del plazo no mayor a tres (03) días desde haber tomado conocimiento de los presuntos actos.

Así mismo, medidas como el otorgamiento de licencias o, aquellas que alejen a la supuesta víctima de su posible agresor, también son consideradas como medidas de protección, las cuales deberán ser brindadas a las víctimas sin importar el estado de la relación laboral.

Lo anterior fue expresado por el Tribunal de Fiscalización Laboral en el considerando 6.16 de la Resolución N° 444-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, señalando que la finalidad de la obligatoriedad de las medidas de protección es que las características de reiteración o arbitrariedad no permitan inducir a la trabajadora a renunciar.

Ahora, en caso la empresa no cuente con un Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual, aún si se brindaron licencias, atención médica física y psicológica o rotación de centro de labores, se considerarán como no aplicadas las medidas de protección. Está de acuerdo a lo desarrollado en el considerando 6.14 de la Resolución N° 332-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

Si bien en la fundamentación brindada por el Tribunal es limitada a los hechos del caso, inclusive al discutir los criterios previamente desarrollados, consideramos que el entender y coincidir con el razonamiento aplicado por el inspector de trabajo, las superintendencias y la intendencia regional,

respecto a que no basta con el cumplimiento formal de la ley, sino que dichas acciones puedan reflejarse como exitosas cuando se presenten los casos para las cuales fueron creados.

Veamos, en todos los casos el Tribunal entiende que no es posible exigir una pronta denuncia sobre hechos de acoso u hostigamiento sexual a una trabajadora, cuando el ambiente o clima laboral en el que se desenvuelve no le brinda la seguridad suficiente. Reconociendo así el contexto en el que se desenvuelven las mujeres en sus centros de labores, entendiendo que el problema va mucho más allá que en las actitudes y conductas de los victimarios, sino que involucra a todos.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Las relaciones sociales y culturales desarrolladas en nuestra sociedad se encuentran marcada por una clara división de roles de género, en los cuales se impregnan expectativas diferentes para mujeres y varones, siendo necesario entender que estos roles intervienen en toda relación, incluyendo la relación laboral.

En línea de lo anterior, el reconocimiento de los problemas que enfrentan las mujeres en el contexto laboral originó la creación de legislación internacional y, en cumplimiento de dichos lineamientos, legislación nacional. Así mismo, en la materia del derecho laboral y la inspección laboral, existe normativa que regula el problema específico de hostigamiento sexual, el cual se ve reflejado en la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual - y desde la inspección laboral SUNAFIL emitió el Protocolo N° 007-2019-SUNAFIL/INII.

Respecto al protocolo de atención de denuncias de hostigamiento sexual, desde su concepción se puede encontrar la aplicación de la perspectiva de género, no solo por el reconocimiento de los problemas sino la magnitud del mismo y las definiciones desarrolladas, entendiendo esta problemática como una de carácter sexual y sexista.

Ahora, de la aplicación de la legislación por parte del Tribunal de Fiscalización Laboral es clara que no cuentan con una postura exclusivamente positivista respecto al cumplimiento de la legislación sino que, desde el análisis de las

sanciones, el tribunal explica el razonamiento detrás de la legislación y pone la atención en que el cumplimiento formal de la ley no es suficiente, debiendo poder apreciarse en el ambiente laboral en el que se desarrollan las trabajadoras, los canales de atención para la presentación de denuncias y que el ambiente laboral no afecte su integridad física ni mental.

Sin perjuicio de lo señalado previamente, corresponde resaltar que algunos de los argumentos brindados por el Tribunal pueden llegar a ser vagos, siendo necesario una mejor contextualización de la problemática, sin que esto requiera divulgar los datos de la trabajadora denunciante, sino que se esta observación puede ser subsanada brindando un mayor desarrollo respecto a términos como ambiente confiable y digno.

Por otro lado, las instituciones empleadoras no pueden ocultarse detrás del cumplimiento de la legislación laboral para señalar que no contaban con mayores herramientas para intervenir frente a un caso de hostigamiento sexual, desde el inicio de la investigación hasta la aplicación de la sanción propuesta por el comité o, en caso no la considere correcta, una propuesta por la oficina que designe.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arza, C. (2017). *El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género ¿Qué dice la experiencia europea?*. Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/bd0dc8b9-5934-41c0-a81e-e2feaad35a6f/content>
- Bermúdez Valdivia, V. (2021). *Género y derecho: Vol. Primera edición digital*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial. Lima. [https://web-s-ebsohost.com.ezproxybib.pucp.edu.pe/ehost/detail?sid=5f93f376-70a8-450f-b367-84201b42917c@redis&vid=0&format=EK&lpid=num\\_5&rid=0#AN=3105065&db=nlebk](https://web-s-ebsohost.com.ezproxybib.pucp.edu.pe/ehost/detail?sid=5f93f376-70a8-450f-b367-84201b42917c@redis&vid=0&format=EK&lpid=num_5&rid=0#AN=3105065&db=nlebk)
- Boira, S. (2017). *Violencia de género Guía práctica para las Entidades locales*. Instituto Aragonés de la Mujer. [https://www.aragon.es/documents/20127/674325/violencia\\_guia.pdf/7702d766-99ec-74d7-ccc4-eef518a93565](https://www.aragon.es/documents/20127/674325/violencia_guia.pdf/7702d766-99ec-74d7-ccc4-eef518a93565)
- Castro, R. (2009). *“La función de Inspección del Trabajo como área Prioritaria de la Administración del Trabajo”*. Revista Anuario del Instituto de Derecho Comparado. N° 31. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc32/art6.pdf>
- Connell, R. (1997) *La organización social de la masculinidad*. Santiago de Chile: Isis International.

- Defensoría del Pueblo (2019, abril) *Barrera a la igualdad en la economía formal e informal desde la perspectiva de las mujeres*. Defensoría del Pueblo. <https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2019/11/Barreras-a-la-Igualdad-en-la-Economia-Formal-e-Infomal.pdf>
- Defensoría del Pueblo (2018, junio). *Aproximación a la problemática del Hostigamiento Sexual Laboral contra mujeres*. Defensoría del Pueblo. <https://observatorioviolencia.pe/mtpe/#:~:text=El%20hostigamiento%20o%20a%20coso%20sexual,una%20vida%20libre%20de%20violencia>.
- Delgado Contreras, C. (2020, agosto). *Elementos para entender los alcances del principio de tipicidad en las infracciones cometidas por servidores públicos: Apuntes con relación a la sentencia del Tribunal Constitucional en el caso de la potestad sancionadora de la Contraloría General de la República*. Derecho y Sociedad. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/22432/21660/#:~:text=4%2C%20primer%20p%C3%A1rrafo%3A%20Principio%20de%20admitir%20interpretaci%C3%B3n%20extensiva%20o%20analog%C3%ADa>.
- Harris, A. P. (2000). Gender, Violence, Race, and Criminal Justice. *Stanford Law Review*, 52(4), 777–807. <https://doi.org/10.2307/1229430>
- International Labour Organization (2023, marzo). *Spotlight on Work Statistics n° 12 (2023)*. International Labour Organization. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_870519.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_870519.pdf)
- Juliano, D (2008). «La construcción social de las jerarquías de género». *Asparkia: investigació feminista*, n.º 19, pp. 19-27, <https://raco.cat/index.php/Asparkia/article/view/140635>.
- La Barbero, M. (2016). Interseccionalidad, un “concepto viajero”: orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea. *Interdisciplina 4*, n° 8. Pp. 105-122. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi87-vytO2CAxUuJUCHZZcB\\_sQFnoECBAQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.revistas.unam.mx%2Findex.php%2Finter%2Farticle%2Fview%2F54971&usg=AOvVaw36f6K9F83xMeAcsooGAwYS&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi87-vytO2CAxUuJUCHZZcB_sQFnoECBAQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.revistas.unam.mx%2Findex.php%2Finter%2Farticle%2Fview%2F54971&usg=AOvVaw36f6K9F83xMeAcsooGAwYS&opi=89978449)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021, junio) *Política Nacional de Empleo Decente*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948868/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Empleo%20Decente%20-%20PED.pdf>
- Molero, M. (2022). *Primer informe ELSA sobre acoso sexual laboral en el Perú*. Genderlab. Lima. <https://www.genderlab.io/Informe-ELSA-10-preguntas-sobre-acoso-sexual-laboral-en-el-Per%C3%BA.pdf>

- Montero, J. y Triguero, L. (2009). “*La protección socio-jurídica de la víctima de violencia de género*”. En *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*. Editorial Comares. Pp. 83 - pp.85
- Morón, J. (2011). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Gaceta Jurídica, Novena Edición.
- Rebollo, M. (2013) “*La actividad inspectora*”. Ponencias. Actas del VIII Congreso de la Asociación Española de Profesores de Derecho Administrativo. <https://dialnet.unirioja.es/congreso/edicion/11301>
- Segato, R. (2010). *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Prometeo Libros. Madrid. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7342266>
- Villanueva, R. (2009). *Derecho a la salud, perspectiva de género y multiculturalismo*. Palestra Editores S.A.C. pp. 44 - pp. 56.
- Wallace, R., & Goodyear-Grant, E. (2020). News Coverage of Child Care during COVID-19: Where Are Women and Gender? *Politics & Gender*, 16(4), 1123-1130. doi:10.1017/S1743923X20000598
- World Economic Forum (2023, junio) *Global Gender Gap Report*. World Economic Forum. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf)

