



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 Ihuaqu Quiroz (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 impuesta 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 Ihuaraqui 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 Ihuaquí 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 Ihuaquí 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 Ihuaqu Qui 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 Ihuaquí 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 Ihuaquí 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**