

TFL: CRITERIOS PARA EL CORRECTO CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Con fecha 17 de enero de 2025, mediante **Resolución N° 030-2025-Sunafil/TFL-Primera Sala**; el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL), se pronunció sobre los criterios para la implementación de un sistema contra el hostigamiento sexual laboral.

I. ANTECEDENTES

- En el presente caso una empresa fue sancionada por no cumplir con sus obligaciones durante un procedimiento de investigación interno en materia de hostigamiento sexual laboral, conforme lo siguiente:
 - No acreditar haber puesto a disposición los canales de atención, médica, física y psicológica o derivar a los servicios públicos o privados de salud, en caso de no contar con los mismos.
 - No acreditar correr traslado del informe a ambas partes para sus alegatos.
 - No acreditar cumplir con los plazos para emitir la decisión final o imponer una sanción.
 - No cumplir con la obligación de comunicar al MTPE la recepción de la denuncia y las medidas de protección otorgadas.
 - No acreditar adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad en el centro de trabajo
 - No acreditar realizar la capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos, Comité de intervención.

II. FUNDAMENTOS DEL TFL

- El TFL señaló que, el empleador, de acuerdo con el marco normativo vigente, debe efectuar evaluaciones anuales sobre posibles situaciones o riesgos de Hostigamiento Sexual (HS), integrar el HS como factor riesgo psicosocial, incorporar medidas para evitarlo, capacitar a su personal, difundir información y canales para la atención denuncias. Aprobar un procedimiento para prevenir y sancionarlo, designar a dos miembros para que formen parte del Comité de Intervención Frente a Actos de HS y organizar la elección de los representantes de los trabajadores, salvaguardando que el comité sea paritario en número y en género.

Este comité será responsable de investigar los hechos y circunstancias en los que se produjo la queja y recomendar la sanción para el hostigador, para lo cual cuenta con 15 días calendario. Si el empleador tiene menos de 20 trabajadores, la investigación estará a cargo de un delegado.

- Asimismo, indicó que la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, es la encargada de recibir la queja o denuncia frente a la existencia de un caso de HS; notificar al comité de ello en un día hábil, brindar canales de atención médica y psicológica a la presunta víctima en un día hábil, adoptar medidas de protección de la víctima en tres días hábiles, imponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos. También comunicar al MTPE sobre la denuncia y la sanción (seis días hábiles). Si hay indicio del delito, comunicarlo al Ministerio Público.

III. ANÁLISIS

- La resolución del TFL, recuerda que todo empleador debe tener implementado un sistema contra el hostigamiento sexual laboral. De esta manera, ante una denuncia por hostigamiento sexual laboral se debe cumplir con correr traslado del informe a ambas partes para sus alegatos, emitir la decisión final o imponer una sanción dentro de los plazos señalados, comunicar al Ministerio de Trabajo la recepción de la denuncia y las medidas de protección otorgadas, adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad en el centro de trabajo, entre otros.
- Asimismo, se resalta la importancia de que el órgano que recibe la queja o denuncia deba poner a disposición de la persona hostigada los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente para el cuidado de su salud integral, pudiendo la persona afectada aceptarlos o no, lo que debe constar en el "acta de lectura de derechos". Añade, que es relevante se corra traslado el informe final del comité al denunciante y al denunciado para que formulen sus descargos; pues no es suficiente haber decidido no renovar el contrato de trabajo al presunto hostigador.

Finalmente, cabe precisar que la presente Resolución materia de análisis no es de carácter vinculante y que únicamente resuelve sobre el caso concreto. Por lo que el criterio empleado para resolver no es de observancia o aplicación obligatoria.

En caso de requerir más información, contactarnos al siguiente correo: alertalegal@sni.org.pe