

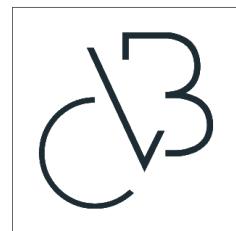
**Día de la Lucha contra  
el Hostigamiento Sexual  
en el Ámbito Laboral**



**27 de febrero**

**Día de la Lucha contra el Hostigamiento  
Sexual en el Ámbito Laboral**

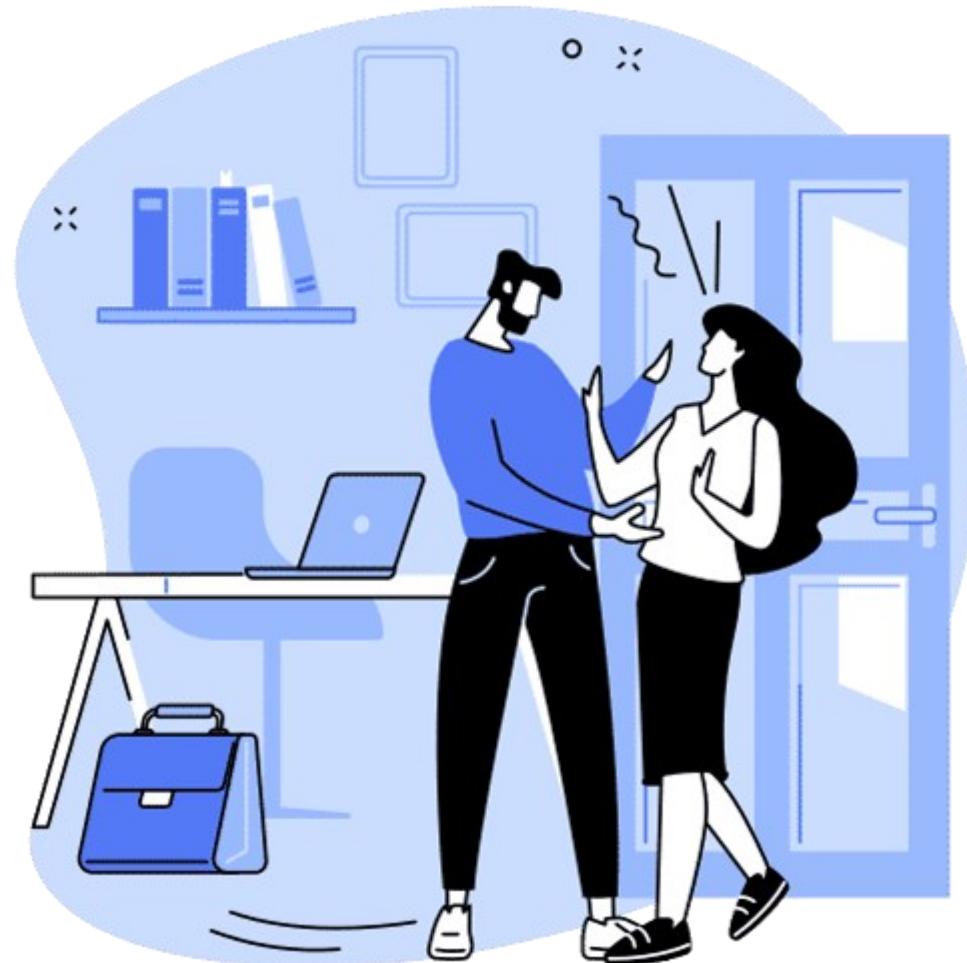
**“Paremos el hostigamiento sexual  
laboral”**



**VARGAS, BERNAL & CELI**  
— ASESORES LEGALES —

# Normativa aplicable

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y sanción del Hostigamiento sexual
- D.S. N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942
- Resolución de Superintendencia N° 257-2022-SUNAFIL/INII, denominado “Protocolo de Fiscalización en materia de hostigamiento sexual” Versión 2.



# Infracciones

## Infracción leve

23.10 No cumplir con la obligación de comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de una queja o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual o la decisión o resultado del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, de acuerdo a lo previsto en los numerales 29.3 y 29.6 del artículo 29 del Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

## Infracción grave

24.22 No adoptar las medidas previstas en el artículo 11 del Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

# Infracciones

## Infracciones muy graves

25.15 No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del/de la trabajador/a o el ejercicio de sus derechos constitucionales.

25.24 No iniciar el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, en los términos previstos en el numeral 29.1 del artículo 29 del Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual.

25.25 No otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección previstas en el numeral 29.2 del artículo 29 del Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual, así como el incumplimiento de la obligación prevista en el numeral 17.1 del artículo 17 del Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual.

25.26. 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 Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

# Estadísticas



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



BICENTENARIO  
PERÚ  
2024

Año

Seleccionar todo

2019

2020

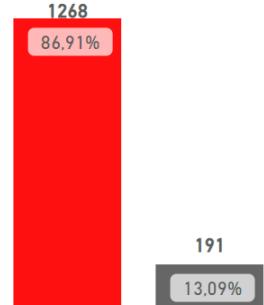
2021

2022

2023

2024

Estado de las investigaciones registradas por el empleador



**1268**

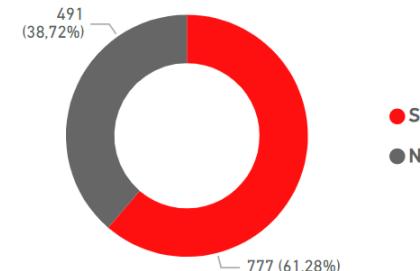
Casos han culminado el procedimiento de investigación

**777**

Casos confirmados de Hostigamiento Sexual Laboral

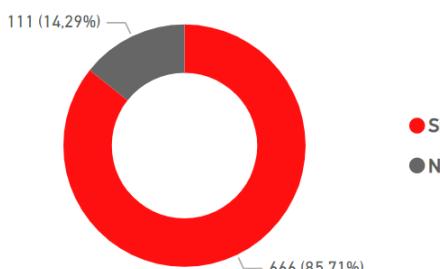


¿Hubo hostigamiento sexual? la empresa registró lo siguiente:



**666**

Sanciones por hostigamiento sexual laboral



● Si  
● No

# Fiscalización

“...No acreditándose la capacitación en materia de hostigamiento sexual de los trabajadores involucrados en el presente procedimiento en su fecha de ingreso hecho que constituye infracción..”

## Expediente N° 515-2022-SUNAFIL/IRE-AQP (Digital)

Si bien la apelante pretende extender los efectos del D. Leg. mencionado a su obligación laboral de brindar una capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, suspendiendo la misma; no obstante, lo cierto es que en la norma acotada, no suspende ni las capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, precisándose que las mismas deben cumplirse en los supuestos de contratación cualquiera sea la modalidad o duración y cambios en la función, puesto de trabajo o en la tipología de la tarea o actividad a realizar por el/la trabajador/a, resaltando que dichas capacitaciones se ejecutan adoptándose las medidas preventivas de bioseguridad, referidas al distanciamiento social, la utilización de equipos de protección personal y cualquier otra medida dispuesta por la autoridad competente: así como se obliga a los empleadores al cumplimiento de su Plan de Capacitaciones en forma virtual haciendo uso de los diferentes medios o herramientas tecnológicas.

# Fiscalización



“...Artículo 29.- Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en el sector privado  
29.1 ... 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 a un (1) día hábil de conocidos. La Oficina de Recursos Humanos o la que haga 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.”

**Expediente N° 0515-2022-SUNAFIL/IRE-CUS**

Entonces, queda desvirtuado que el sujeto inspeccionado (ahora apelante) no tenía conocimiento del hecho denunciado por la trabajadora, por el contrario, se verifica la implementación de un procedimiento fuera del marco legal, omitiendo iniciar el procedimiento conforme a la Ley 27942, adoptar mecanismo de prevención frente a actos de posible situación de hostigamiento sexual, no levantar el acta de derechos de la persona denunciante, no designar al delgado contra el hostigamiento sexual, no comunicar a la autoridad de trabajo, no emitir una decisión en el plazo regulado en la ley y no brindar capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral, elementos que fueron desarrollados y debidamente motivados en la etapa de instrucción contenido en el Informe final de instrucción N° 495-2023-SUNAFIL/IRE-CUS/SIFN del numeral 2.3 al 2.3.5 y ratificados en la resolución de primera instancia en su numeral 3.1 al 4.4.

# Fiscalización

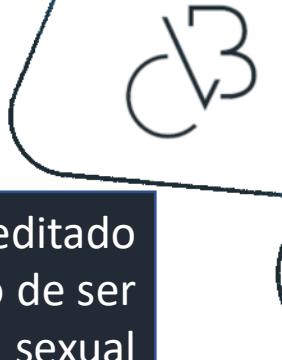


“...la impugnante no cumplió con acreditar la documentación requerida consistente en acreditar haber puesto a disposición de la persona hostigada, de parte del órgano que recibió la queja **los canales de atención médica, física y mental o psicológica**, con los que cuente, para el cuidado de su salud integral. Incluso en caso de no contar con tales servicios, el sujeto inspeccionado tampoco acreditó haber derivado su atención a aquellos establecimientos de salud públicos o privados a los que su trabajadora pueda acudir, debiendo precisar que dicho ofrecimiento de atención médica y debió figurar dentro del acta de lectura de derechos a la persona denunciante, tal como se estipula en el artículo 16 del RLPSHS. Asimismo, no acreditó que la persona hostiga hubiera aceptado o renunciado a los servicios puestos a disposición, mediante firma o huella en el documento, ni el uso de formatos físicos y/o virtuales”.

## Expediente N° 02- 2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE

- 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”.

# Fiscalización



“... De esta manera, de la documentación presentada por la impugnante obrante en el expediente, no se ha acreditado haber puesto en conocimiento un procedimiento preventivo que le permita interponer queja o denuncia en caso de ser víctima de hostigamiento sexual, ni haber capacitado y sensibilizado sobre las normas contra el hostigamiento sexual así como las conductas a sancionar por hostigamiento sexual, en perjuicio de la ex trabajadora \_\_\_\_”.

**Expediente N° 580-2021-SUNAFIL/IRE-AQP**

Así, la impugnante tenía la obligación de poner en conocimiento de la ex trabajadora el procedimiento preventivo interno que le permitiera interponer queja o denuncia en caso de ser víctima de hostigamiento sexual, sin embargo esto no fue cumplido, generando el desconocimiento y consecuente imposibilidad de poder realizar alguna denuncia; denotándose de esta forma el manifiesto incumplimiento por parte de la impugnante de su obligación de adoptar las medidas de prevención de hostigamiento sexual, a fin de promover un ambiente laboral saludable y un cambio de conductas que promuevan o constituyan el hostigamiento sexual en el trabajo.

# Fiscalización



“...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, previendo y sancionando efectivamente este, en caso se presente. 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, célere y eficaz. ...”

## Expediente N° 0108-2021-SUNAFIL/IRE-APU

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.

# Fiscalización



- No inició el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual en atención a los hechos denunciados por la recurrente.
- No acreditó haber dictado y ejecutado medidas de protección, a cargo de la oficina de recursos humanos a favor de la recurrente, dentro del plazo no mayor a 3 días hábiles desde que se interpuso la queja o denuncia.
- No acreditó comunicar en el plazo máximo de 6 días hábiles, la recepción de la queja o denuncia vinculado al caso de hostigamiento sexual, a la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- No acreditó haber brindado capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral.
- No acreditó difundir periódicamente información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

Expediente N° 1056-2020-SUNAFIL/ILM

Hace algún tiempo se realizó un cambio de Gerente dentro de la tienda en la cual laboro, cabe señalar que desde hace algunas semanas estuve siendo **acosado y hostigada laboralmente** por mi Gerente ya que me estaba presionando con nuevas funciones y realizándome toques bruscos con sus manos el cual observaron algunos compañeros, le reclame desde la primera vez y después lo seguía haciendo el cual causo discusiones, de manera represiva al no permitir esos toques fue mayor su presión en mis funciones.

## Fiscalización



- Por no acreditar haber otorgado de manera oportuna las medidas de protección.
- Por no acreditar haber comunicado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la denuncia sobre presuntos actos de hostigamiento sexual.
- No acreditar haber comunicado de manera oportuna al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la decisión adoptada sobre la queja o denuncia por hostigamiento sexual.

### Expediente N° 023-2020-SUNAFIL/IRE-TUM

[REDACTED], exponiendo los hechos como sigue: “que el día domingo 11 aproximadamente a las 6:30 horas se quedó sola con el Sup. [REDACTED] el cual la llamó a la lavandería a lo que ella se acercó y la besó, procediendo a decirle que no y él le dijo que no le iba a pasar nada y que no dijera a nadie que ella podría ser su consentida, que podía pedirle cualquier cosa sin que nadie se entere”; ante los hechos suscitados, es evidente que, el supuesto hostigador realizó una “promesa expresa”; es decir, ofreció a la trabajadora afectada un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual y/o futura, lo que constituye una manifestación del hostigamiento sexual. Circunstancia que

# *Muchas Gracias...*



**Web Site:** <https://mirellabernal.com/>

**E-mail:** [mernal@vbcasesores.com](mailto:mernal@vbcasesores.com)



VARGAS, BERNAL & CELÍ  
ASEORES LEGALES