



## Inicio del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual

Resolución 444-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

### ANTECEDENTES

El empleador alegó que **no llevó a cabo el procedimiento de investigación** del acto de hostigamiento sexual en el trabajo toda vez que tomó conocimiento del mismo a partir de la carta de renuncia de la trabajadora y, en la medida que la carta de renuncia no contenía de forma expresa una denuncia de hostigamiento, sino de hechos que podrían configurar en dicho supuesto.



### CRITERIO DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (TFL)



El TFL señala que la renuncia o el término de la relación contractual de la presunta víctima **no la exime de iniciar o continuar con el referido procedimiento de investigación**, hasta su culminación.

Asimismo, el TFL indica que el empleador **debió establecer medidas de protección** (e.g. suspensión temporal del presunto hostigador, solicitar para la emisión de una orden de impedimento, entre otros) **una vez tomó conocimiento del acto de hostigamiento**, con la finalidad de que éste no permita inducir la renuncia de la trabajadora, dado que en la carta de renuncia se evidenció que su decisión de concluir la relación laboral se fundamentaba en el acto de hostigamiento sexual.



Es importante recordar que el inicio del procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual se inicia a pedido de la víctima o de oficio por parte del empleador, cuando conoce por cualquier medio los hechos que podrían constituir un acto de hostigamiento sexual en el trabajo.

**Cristina  
Oviedo**

Socia  
coa@prcp.com.pe

**Brian  
Ávalos**

Asociado Principal  
bar@prcp.com.pe

**Martín  
Ruggiero**

Asociado Principal  
mrg@prcp.com.pe