

SUNAFIL multa a un empleador por no sancionar una conducta de hostigamiento sexual

Resolución 74-2023/SUNAFIL-TFL-Primera Sala

ANTECEDENTES

El inspector de trabajo aplicó una multa administrativa ascendente a S/ 11,572.00 al empleador por no cumplir con la obligación de emitir una decisión que ponga fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.



El inspector de trabajo constató que en el Informe del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (“Comité”) uno de los representantes de los trabajadores del Comité determinó que sí existió una conducta de hostigamiento sexual, mientras que tres representantes del Comité concluyeron que no existían medios insuficientes para determinar una conducta de hostigamiento sexual.

En ese sentido, la decisión final del Gerente de Recursos Humanos determinó que no existían suficientes pruebas para concluir que existió un acto de hostigamiento sexual.

CRITERIO DEL TFL



El TFL confirmó la multa impuesta por el Inspector de Trabajo y cuestionó la decisión final de la Oficina de Recursos Humanos de la Empresa, ya que consideró que, pese a tener las capturas de pantalla de los mensajes con alto contenido sexual enviados por el hostigador hacia la extrabajadora, el empleador concluyó que no existió un acto de hostigamiento sexual en el trabajo y no propuso la sanción del trabajador denunciado.

Según el TFL, la Empresa tuvo pleno conocimiento del proceder y de la decisión fuera del marco legal del Comité. En tal sentido, la Empresa se encontraba facultada para acoger la propuesta del citado Comité o plantear una diferente.



Es importante precisar que el TFL señala que el empleador es responsable de velar por el correcto procedimiento de investigación del acto de hostigamiento sexual y de la decisión final, siendo ello de su absoluta responsabilidad.

[Ver Resolución](#)



CONTACTOS



Cristina
Oviedo



Brian
Ávalos



Martín
Ruggiero