SUNAFIL
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

IMPORTANCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS CIFHSL Y EL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO POR PARTE DE LA SUNAFIL

Febrero - 2025

¿Oué es el CIFHS?

Es un órgano paritario encargado de **investigar** y emitir recomendaciones de sanción y otras medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

- Compuesto por 04 miembros.
- Igual número de hombres y mujeres.
- Garantiza la participación de los/as trabajadores/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

ATENCIÓN

PARA SER MIEMBRO DEL CIFHS

Los candidatos no deben registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, y no haber sido sentenciado y/o denunciado por violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

ACCIONES DEL COMITÉ

INICIO DE INVESTIGACIÓN

Recibe la denuncia por parte de la ORH e inicia investigación.
Plazo: 15 días calendario.

DESARROLO DE LA INVESTIGACIÓN

Valoración de medios probatorios presentados.
Desarrollo de entrevistas a víctimas y testigos.
Actuación probatoria de oficio.

FIN DE LA INVESTIGACIÓN

Emite Informe con las con conclusiones de la investigación.

CONTENIDO DEL INFORME

- Descripción de los hechos.
- Valoración de medios probatorios.
- Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

Durante la investigación, se respeta el debido procedimiento de ambas partes. Como mínimo, el/la denunciado/a debe conocer los hechos imputados, presentar sus descargos y tener la posibilidad de presentar los medios probatorios que considere convenientes dentro del plazo estipulado por los órganos intervinientes.

LA INSPECCIÓN LABORAL EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

VERSIÓN 2 PROTOCOLO N° 007-2019-SUNAFIL/INII
PROTOCOLO DE FISCALIZACIÓN EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 257-2022-SUNAFIL

SOBRE LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN PERIÓDICA QUE PERMITA IDENTIFICAR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACTOS HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LAS SANCIONES APLICABLES.

El inspector de trabajo verifica que el sujeto inspeccionado haya cumplido con las obligaciones de capacitación, así como o haya cumplido con difundir periódicamente información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables, a través de cualquier medio que sea de libre acceso a todo el personal del centro de trabajo.

No llevar a cabo las capacitaciones o no difundir periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

Numeral 24.22 del artículo 24 del RLGIT

Para efecto de la determinación de la propuesta de multa, **se considerarán como trabajadores afectados a todos los trabajadores del sujeto inspeccionado** en los casos en que este último no haya difundido periódicamente la información que permita identificar las conductas que constituyan actos de hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral.

Una (1) capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos, el Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual y los demás involucrados en la investigación y sanción del hostigamiento sexual.

No obligatoria para MYPES registradas en el REMYPE

Evaluación y Diagnóstico

Medidas de Prevención

Difusión de canales

SOBRE EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La no implementación del Comité de intervención frente al hostigamiento sexual o la falta de designación de un Delegado contra el hostigamiento sexual, en los términos previstos por el RLPSHS, por parte del sujeto inspeccionado, **calificа como un supuesto de infracción recogido en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT**.

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.

Numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT

SOBRE EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Ante los incumplimientos de las obligaciones que tiene a su cargo el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual o el Delegado que hace sus veces, previstas en el RLPSHS, el inspector evalúa que estos le sean imputables al sujeto inspeccionado, en cuyo caso se configura la infracción prevista en el numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT.

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.

Numeral 25.15 del artículo 25 del RLGIT

SOBRE EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO

El Comité o Delegado/a de intervención frente al Hostigamiento Sexual

Encargado de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción y medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces

Encargada de recibir la queja o denuncia, adoptar las medidas de protección, interponer la sanción y las medidas complementarias para evitar nuevos casos de hostigamiento.

SOBRE EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

¿CÓMO SE DETERMINA SI CORRESPONDE CONTAR CON COMITÉ O DELEGADO?

DEPENDERÁ DEL NÚMERO DE TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO

SOBRE EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Cuando el inspector del trabajo verifique que el sujeto inspeccionado no inició el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual o no lo hizo dentro del plazo de ley, respectivamente, ante la presentación de una denuncia o queja sobre dichos actos, se configura la infracción prevista en el numeral 25.24 del artículo 25 del RLGIT.

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 N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual.

Numeral 25.24 del artículo 25 del RLGIT

SOBRE EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

INICIO DEL PROCEDIMIENTO

DE PARTE

- A pedido de la victima
- A pedido de un tercero

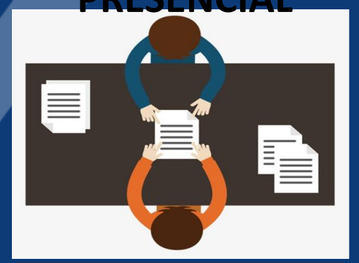
DE OFICIO

Cuando la institución conoce por cualquier medio los hechos que presuntamente constituyen hostigamiento sexual

VERBAL

ESCRITA

PRESENCIAL



ELECTRÓNICA

Si el/la empleador/a toma conocimiento por otras vías de actos que posiblemente constituyan una situación de hostigamiento sexual

Comunica de manera obligatoria

No mayor a un (1) día hábil de conocidos

Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces

SOBRE EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

No mayor a un (1) día hábil

De recibida la queja o denuncia.

Corre traslado al Comité para el inicio de la investigación.

Durante la investigación, se respeta el debido procedimiento para ambas partes.

Quince (15) días calendario de recibida la queja o denuncia

Otorga a el/la quejado/a o denunciado/a un plazo para formular sus descargos.

*Este plazo debe ser determinado por cada institución.

Informe con las conclusiones de la investigación

- Descripción de los hechos.
- Valoración de medios probatorios.
- Propuesta de sanción o de archivamiento debidamente motivada.
- Recomendación de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento.

SOBRE EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Se verifica la suscripción del "Acta de derechos de la persona denunciante" por parte del denunciante si se trata de la víctima. Ante el incumplimiento de dicha disposición, se configura la infracción prevista en el numeral 25.24 del artículo 25 del RLGIT.

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 N° 27942, Ley de Prevención y Sanción el Hostigamiento Sexual.

Numeral 25.24 del artículo 25 del RLGIT

SOBRE EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“ACTA DE DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE”

DE PARTE

A pedido de la victima

Al momento de la denuncia, se procede a dar lectura al

“Acta de derechos de la persona denunciante”

Constan los derechos que le asisten y que están reconocidos en el Reglamento de la Ley N° 27942 y, de manera supletoria, en la Ley 30364 y su Reglamento.

Esta acta debe ser firmada por la persona denunciante, si se trata de la víctima, para hacer constar que ha sido debidamente informada de los derechos que la asisten en el marco del procedimiento, utilizando formatos físicos como virtuales.

SOBRE LA VERIFICACIÓN DEL OTORGAMIENTO DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y LA PUESTA A DISPOSICIÓN DE ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA

El inspector actuante verifica que la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, haya dictado y ejecutado, en favor de la supuesta víctima de los actos de hostigamiento.

El inspector verifica si el órgano que recibe la queja o denuncia, en un plazo no mayor a un (1) día hábil, pone a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica

No otorgar u otorgar de forma inoportuna las medidas de protección a favor de la víctima, así como, no poner a disposición de la víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica.

Numeral 25.25 del artículo 25 del RLGIT

SOBRE LA VERIFICACIÓN DEL OTORGAMIENTO DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y LA PUESTA A DISPOSICIÓN DE ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

No mayor a tres (3) días hábiles

De interpuesta la queja o denuncia.

Dicta y ejecuta medidas de protección a la víctima

01

Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.

02

Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.

suspensión imperfecta

03

Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.

04

Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima.

05

Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

SOBRE LA VERIFICACIÓN DEL OTORGAMIENTO DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y LA PUESTA A DISPOSICIÓN DE ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA

CANALES DE ATENCIÓN MÉDICA

La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

No mayor a un (1) día hábil

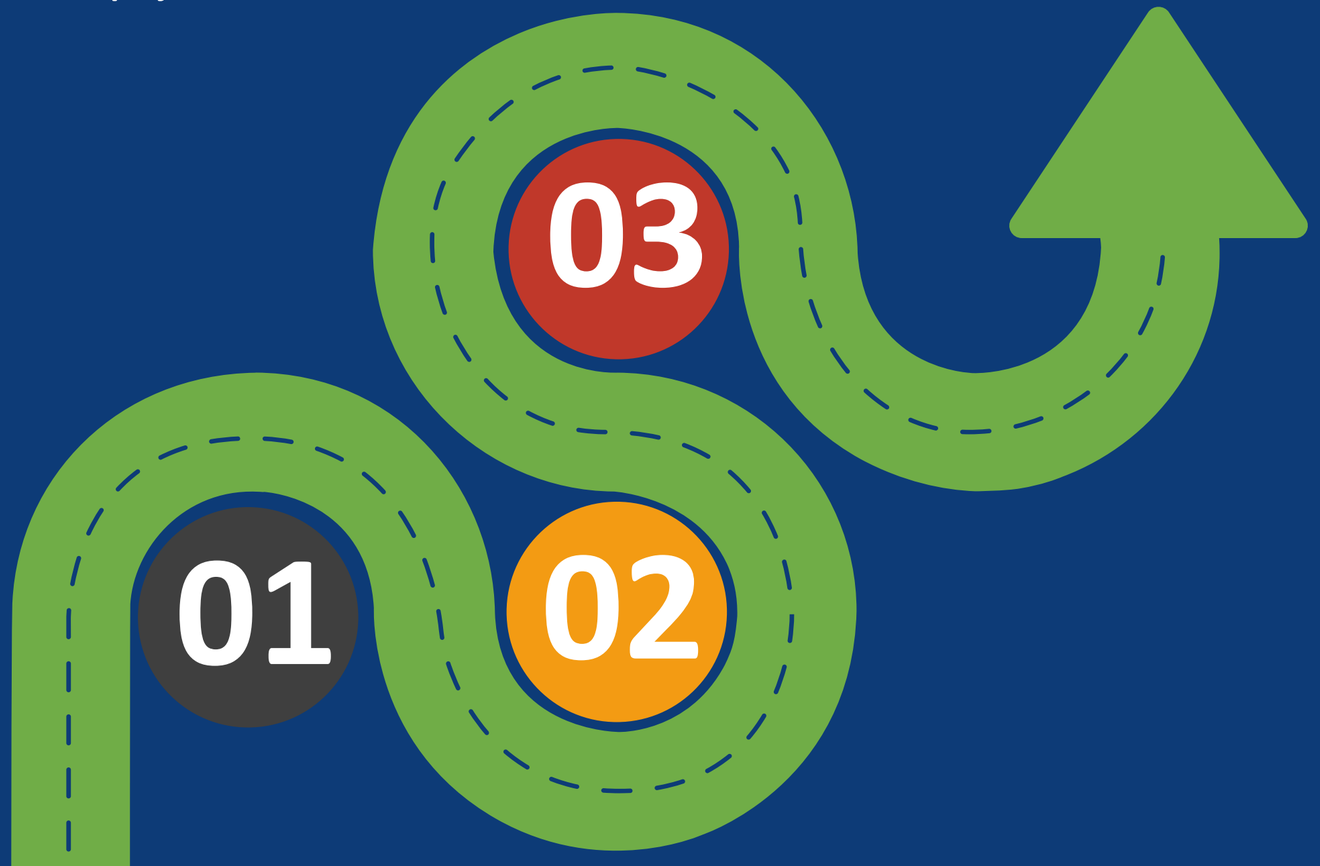
De recibida la queja o denuncia.

Pone a disposición de la víctima canales de atención médica

01 Canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente.

02 De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.

03 El informe que se emite como resultado de la atención médica, física y mental o psicológica, es incorporado al procedimiento y considerado medio probatorio, **solo si la víctima lo autoriza**.



Este ofrecimiento de atención médica y psicológica debe figurar dentro del **“Acta de derechos de la persona denunciante”,**

SOBRE LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE EMITIR UNA DECISIÓN QUE PONGA FIN AL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El inspector verifica que la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, haya emitido una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual. Se constata que dicho informe haya sido trasladado, dentro de dicho plazo, a la presunta víctima y al presunto hostigador, para la presentación de sus alegatos.

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.

Numeral 25.26 del artículo 25 del RLGIT

SOBRE EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Informe con las conclusiones de la investigación

Plazo máximo de un (1) día hábil

Conocimiento del órgano de sanción:

Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces

Diez (10) días calendario de recibido el informe

Traslada el informe a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a otorgándoles un plazo para que, de considerarlo pertinente, presenten sus alegatos

*Este plazo debe ser determinado por cada institución.

El hostigador, puede ser sancionado, según la gravedad de los hechos, con **amonestación, suspensión o despido.**

RESOLUCIÓN

- La sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual.

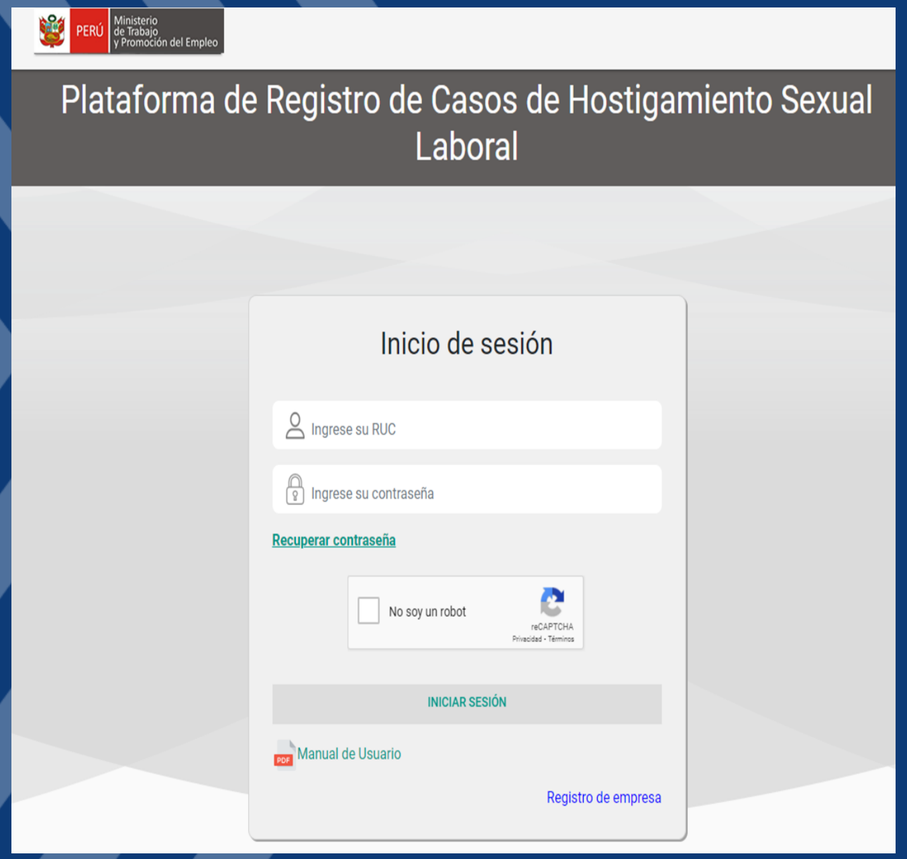
SOBRE LA VERIFICACIÓN DE LA COMUNICACIÓN DE RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA Y DE LA ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El inspector de trabajo verifica que, dentro del plazo máximo de seis (6) días hábiles de recibida la queja o denuncia, el sujeto inspeccionado haya comunicado a la AAT.

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 N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Numeral 23.10 del artículo 23 del RLGIT

SOBRE LA VERIFICACIÓN DE LA COMUNICACIÓN DE RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA Y DE LA ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN



El/la empleador/a debe cumplir con **comunicar** al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

no mayor a seis (6) días hábiles de recibida

- La recepción de una queja o denuncia.
- El inicio de oficio de una investigación por hostigamiento sexual.

Informa acerca de las medidas de protección otorgadas a la presunta víctima

dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión

- La decisión que pone fin al procedimiento.

¡TEN EN CUENTA!

ES NULO el despido o la no renovación del contrato de trabajo por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento sexual en el trabajo, la interposición de una demanda, denuncia o reclamación por dichos motivos o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo en favor de la víctima.

¡TEN EN CUENTA!

SUNAFIL
Estamos trabajando

MINISTERIO PÚBLICO
REPÚBLICA DEL PERÚ

La Autoridad Inspectiva del Trabajo, pone en conocimiento del Ministerio Público, la Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes, los indicios de la comisión de delitos que, como consecuencia de las actuaciones inspectivas en materia de hostigamiento sexual laboral del sector privado, pudieron ser advertidos, en el plazo no mayor de veinticuatro (24) horas de haber recibido la comunicación sobre los mismos.

¡TEN EN CUENTA!

Las infracciones por hostigamiento sexual, se consideran de carácter insubsanables, por cuanto constituyen actos de violencia que afectan la dignidad e integridad de la persona humana, cuyo daño no puede ser revertido.

ESCALA DE MULTAS EXPRESADA EN SOLES

TABLA DE MULTAS 2024

VALOR DE LA UIT 2024	S/ 5.150,00

MICROEMPRESA										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leves	S/ 231,75	S/ 257,50	S/ 360,50	S/ 412,00	S/ 463,50	S/ 566,50	S/ 721,00	S/ 824,00	S/ 927,00	S/ 1.184,50
Grave	S/ 566,50	S/ 721,00	S/ 824,00	S/ 927,00	S/ 1.030,00	S/ 1.287,50	S/ 1.493,50	S/ 1.751,00	S/ 1.957,00	S/ 2.317,50
Muy Grave	S/ 1.184,50	S/ 1.287,50	S/ 1.493,50	S/ 1.648,00	S/ 1.854,00	S/ 2.111,50	S/ 2.420,50	S/ 2.781,00	S/ 3.141,50	S/ 3.502,00
PEQUEÑA EMPRESA										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leves	S/ 463,50	S/ 721,00	S/ 927,00	S/ 1.184,50	S/ 1.648,00	S/ 2.317,50	S/ 3.141,50	S/ 4.274,50	S/ 5.201,50	S/ 11.587,50
Grave	S/ 2.317,50	S/ 3.038,50	S/ 3.965,50	S/ 4.995,50	S/ 6.489,00	S/ 8.343,00	S/ 10.763,50	S/ 12.514,50	S/ 14.471,50	S/ 23.175,00
Muy Grave	S/ 3.965,50	S/ 5.098,50	S/ 6.592,00	S/ 8.446,00	S/ 11.021,00	S/ 14.162,50	S/ 18.334,00	S/ 22.248,00	S/ 25.492,50	S/ 39.397,50
NO MYPE										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
Leves	S/ 1.339,00	S/ 4.583,50	S/ 6.489,00	S/ 11.999,50	S/ 15.965,00	S/ 19.209,50	S/ 27.295,00	S/ 39.191,50	S/ 55.980,50	S/ 79.928,00
Grave	S/ 8.085,50	S/ 20.188,00	S/ 26.883,00	S/ 33.629,50	S/ 40.324,50	S/ 53.817,50	S/ 67.259,00	S/ 94.142,00	S/ 107.583,50	S/ 134.518,00
Muy Grave	S/ 13.544,50	S/ 27.037,50	S/ 40.582,00	S/ 59.534,00	S/ 73.027,00	S/ 94.708,50	S/ 121.746,00	S/ 162.328,00	S/ 216.454,50	S/ 270.529,50

¡MUCHAS GRACIAS!

¿Tienes consultas o dudas sobre tus derechos laborales?

ESCANEA ESTE CÓDIGO QR

¡Síguenos en nuestras redes sociales!

/SunafilPeru @SunafilPeru Canal Sunafil Sunafil @sunafilperu @sunafil_peru