

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Informe Jurídico sobre la Resolución N°198-2021-
SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de
Abogada que presenta:

Karen Alicia Sotomayor Picón

ASESOR:
Marisol Oliva Castro

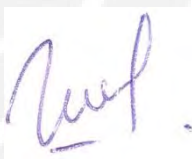
Lima, 2023

Informe de Similitud

Yo, OLIVA CASTRO, MARISOL, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe Jurídico sobre la Resolución N°198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala", del autor SOTOMAYOR PICON, KAREN ALICIA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 29%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 12/7/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte, así como el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 14 de julio del 2023

<u>Apellidos y nombres del asesor / de la asesora:</u> <u>OLIVA CASTRO, MARISOL</u>	
DNI: 70657020	Firma: 
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1803-7544	

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a mis padres, Karen y Segundo, ya que sin ellos nada sería posible. Gracias por creer en mí siempre, y por estar presentes en todo momento de mi vida.

A mis abuelos, quienes me han cuidado y querido como una hija más desde que tengo uso de razón. Los guardo siempre en mi corazón.

A José, por ser mi compañero de vida, y apoyarme constantemente en cada paso que doy. Gracias por motivarme a ser mejor.

A Emilia, por ser mi razón de existir. Tú eres mi mayor logro, hija mía.

A mi asesora Marisol Oliva Castro, por su apoyo y dedicación durante todo este proceso.

RESUMEN

El presente informe tiene como objetivo analizar la Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, a fin de determinar si se configuró un acto de hostilidad laboral, en el supuesto de afectación de la dignidad de una trabajadora. Para ello, el análisis plantea el estudio de los elementos de configuración de los actos de hostilidad, así como de los supuestos de afectación a la dignidad en la relación laboral. Además, se evalúa si existió un exceso en el uso del poder de dirección del empleador que genere un perjuicio a la trabajadora con el fin de querer desvincularla.

De este modo, se concluye, de manera contraria a lo resuelto por el Tribunal, que sí se configuró un acto de hostilidad laboral, toda vez que existió un actuar por parte del empleador que lesionó la dignidad de la trabajadora, a partir de tratos denigrantes que descalificaron reiteradamente su desempeño y cuestionaron su capacidad de mejora, encajando dicha situación en un supuesto tipificado como acto de hostilidad laboral en la legislación laboral vigente.

Además, se concluye que dicho actuar implicó un exceso del poder de dirección del empleador, que no atendió a los límites de razonabilidad y proporcionalidad respecto a la evaluación del rendimiento de la trabajadora y a las medidas que se tomaron ante el supuesto rendimiento deficiente que le imputaban.

Palabras clave: Actos de hostilidad, rendimiento deficiente, proporcionalidad, renuncia.

ABSTRACT

The purpose of this report is to analyze Resolution No. 198-2021-SUNAFIL/TFL-First Chamber, in order to determine whether there was an act of labor hostility, as an act of affectation of the dignity of a female worker. For this purpose, the analysis includes the study of the elements of configuration of the acts of hostility, as well as the scenarios of affectation of dignity in the labor relationship. In addition, it is evaluated whether there was an excess in the use of the employer's power of direction that generates a prejudice to the worker with the purpose of wanting to terminate her employment.

In that way, we conclude that, contrary to the Court's decision, an act of labor hostility did occur, since the employer acted in a way that harmed the worker's dignity, through denigrating treatment that repeatedly disqualified her performance and questioned her ability to improve, which is classified as an act of labor hostility in our labor legislation in force.

In addition, we conclude that this action implies an excess of the employer's management power, which did not comply with the limits of reasonableness and proportionality with respect to the evaluation of the worker's performance, and the measures taken in view of the alleged poor performance imputed to her.

Keywords: hostile work environment, poor performance, proportionality, waiver.

ÍNDICE

PRINCIPALES DATOS DEL CASO	1
I. INTRODUCCIÓN	2
1.1. Justificación de la elección de la resolución	2
1.2. Presentación del caso	4
II. IDENTIFICACIÓN DE HECHOS RELEVANTES	6
2.1. Antecedentes	6
2.2. Hechos relevantes del caso	7
III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS	11
3.1. Problema principal	11
3.2. Problemas secundarios	11
IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A	11
4.1. Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios	11
4.2. Posición individual sobre el fallo de la resolución	13
V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	14
5.1. ¿El actuar del empleador vulneró la dignidad de la trabajadora?	15
5.2. ¿El empleador evaluó adecuadamente el rendimiento de la trabajadora antes de sugerirle que renuncie?	28
5.3. ¿El empleador pudo recurrir a otras medidas ante el supuesto rendimiento deficiente que le imputaba a la trabajadora?	36
VI. CONCLUSIONES	41
BIBLIOGRAFÍA	43

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

NO. EXP. / NO. RESOLUCIÓN O SENTENCIA / NOMBRE DEL CASO	Resolución N°198-2021-SUNAFIL/TFL- Primera Sala
ÁREA(S) DEL DERECHO SOBRE LAS CUALES VERSA EL CONTENIDO DEL PRESENTE CASO	Derecho Laboral Derecho Constitucional
DEMANDANTE / DENUNCIANTE	María del Rosario Milagros Asalde Manrique
DEMANDADO / DENUNCIADO	COMPARTAMOS FINANCIERA S.A.
INSTANCIA ADMINISTRATIVA O JURISDICCIONAL	Tribunal de Fiscalización Laboral
TERCEROS	-
OTROS	-

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación de la elección de la resolución

Se optó por analizar la Resolución N°198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (en adelante, “la Resolución”) porque el conflicto principal se centra en determinar la existencia de un acto de hostilidad laboral, por una supuesta afectación a la dignidad, por parte del empleador contra una trabajadora cuya prestación de labores habría sido deficiente. Dicha cuestión resulta relevante porque se ven contrapuestos dos derechos: por un lado, el poder de dirección del empleador, y, por otro, el derecho fundamental a la dignidad del trabajador.

Si bien, dentro de una relación laboral, el empleador posee el poder de dirección, lo cual le permite organizar la forma en la que se realizarán las labores, fiscalizar su ejecución y sancionar disciplinariamente en caso de incumplimiento, dicho poder se encuentra limitado; estos límites se encuentran en los actos de hostilidad laboral y en los derechos fundamentales del trabajador, como lo es el derecho a la dignidad.

En ese sentido, a fin de tutelar al trabajador, la legislación laboral peruana ha regulado los “actos de hostilidad laboral”, los cuales son actos u omisiones del empleador que, al excederse en el uso de su poder de dirección, genera un perjuicio para el trabajador, siendo que dicha situación vuelve la relación laboral insostenible, afectando el normal desempeño del trabajador, por lo que se establece como remedio jurídico la posibilidad de que el trabajador opte por darse por despedido de forma indirecta y solicitar una indemnización.

Precisamente, en el presente informe jurídico, se examinará si se ha configurado uno de los supuestos que se establece como acto de hostilidad en la normativa laboral peruana; es así que se cuestionará si se ha afectado la dignidad de una trabajadora al sugerirle que renuncie a su puesto laboral por presentar un desempeño deficiente, siendo que, de lo contrario, la desvincularían.

Sobre el particular, es preciso señalar que los actos de hostilidad que afectan la dignidad del trabajador revisten de especial trascendencia, pues la dignidad es un derecho de vital importancia en el marco de una relación de desigualdad, como lo es una relación laboral. Ello implica que, a pesar de la asimetría de poderes que existe en toda relación de trabajo, el empleador no puede considerar al trabajador solo como un medio para la consecución de sus intereses económicos, sino como un ser libre con fines propios, que a través del trabajo ejecuta su realización personal.

Por tal razón, la Constitución Política del Perú, norma suprema, regula en su artículo 1º lo siguiente: *“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”*. Y, de igual manera, en su artículo 23º, ha dispuesto que *“[n]inguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*.

Además, es importante señalar que el presente caso resulta de carácter complejo porque es un supuesto que no ha tenido mucho debate por los operadores jurídicos. Si bien se ha discutido ampliamente sobre las modificaciones de condiciones de trabajo como un supuesto de existencia de un acto de hostilidad, no hay similar debate en el caso de la afectación de la dignidad del trabajador, en tanto configura un campo complejo de análisis, pues por el carácter axiomático que reviste este concepto de dignidad resulta difícil de aprehender desde un punto de vista jurídico.

Es por este motivo que el análisis de la Resolución materia del presente trabajo resulta fundamental, a fin de estudiar las principales instituciones jurídicas del Derecho Laboral, tales como el poder de dirección, los actos de hostilidad laboral, los derechos fundamentales del trabajador, entre otros; además de visibilizar un supuesto de configuración de actos de hostilidad laboral que ha tenido poco desarrollo en la jurisprudencia y doctrina nacional.

1.2. Presentación del caso

El caso versa sobre una trabajadora de la empresa COMPARTAMOS FINANCIERA S.A. (en adelante, “la empresa” o “Compartamos”) que denuncia ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, “Sunafil”) la configuración de actos de hostilidad cometidos contra su persona por parte de su empleador, manifestado en tratos humillantes conminándola a que renuncie, lo cual habría afectado su dignidad. Para ello, presenta un audio que contiene la grabación de una reunión con sus jefes llevada a cabo en setiembre de 2019, en la cual se habrían burlado de ella y humillado, con el fin de que renuncie; asimismo, presenta otros medios probatorios que demostrarían el trato hostil recibido.

Es así que, luego de haber realizado las actuaciones inspectivas correspondientes, la Sunafil emite la respectiva Acta de Infracción junto con la Imputación de cargos, que imputa la comisión de la presunta conducta infractora de realizar actos de hostigamiento laboral, materializados en actos contra la dignidad, tipificado en el artículo 25º, numeral 25.14, del Decreto Supremo N°019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

Ante dicha imputación, la empresa presenta sus descargos basándose en que no se han respetado las garantías mínimas del debido procedimiento administrativo y el principio de legalidad, y que no se habría configurado ningún acto de hostilidad porque no habrían existido burlas ni gritos, ni algún trato humillante en la reunión llevada a cabo con la trabajadora; señala que fue un solo evento aislado que no resultaría suficiente para considerarse como acto de hostilidad. Asimismo, señala que en ningún momento indicó a la trabajadora que renuncie, sino que dicho argumento son meras interpretaciones subjetivas por parte de la inspectora de trabajo.

Es así que se continua con el procedimiento administrativo sancionador transitando por las diferentes etapas establecidas por la Sunafil, hasta llegar a la máxima instancia, esto es, al Tribunal de Fiscalización Laboral, a través del recurso de revisión presentado por la empresa. El mencionado Tribunal resuelve a favor del recurrente, declarando **fundado** el recurso de revisión y revocando

las decisiones de las instancias previas, al considerar que no se habría configurado un acto de hostilidad laboral contra la trabajadora.

Considerando lo previamente indicado, en el caso materia de la Resolución, se plantea como problema principal *determinar si se configuró un acto de hostilidad laboral, que vulneró la dignidad de la trabajadora, cuando el empleador le sugirió que renuncie debido a un supuesto rendimiento deficiente en la prestación de sus labores.*

Como problemas secundarios, para resolver el problema central, se observará lo siguiente: i) *¿El actuar del empleador vulneró la dignidad de la trabajadora?;* ii) *¿el empleador evaluó adecuadamente el rendimiento de la trabajadora antes de sugerirle que renuncie?;* y iii) *¿el empleador pudo recurrir a otras medidas ante el supuesto rendimiento deficiente que le imputaba a la trabajadora?*

Como postura, sostengo que sí se configuró un acto de hostilidad laboral, toda vez que existió un actuar por parte del empleador que lesionó la dignidad de la trabajadora, a partir de tratos denigrantes que descalificaron reiteradamente su desempeño y cuestionaron su capacidad de mejora, encajando dicha situación en un supuesto tipificado como acto de hostilidad laboral en la legislación laboral vigente. Además, dicho actuar implicó un exceso del poder de dirección del empleador, que no atendió a los límites de razonabilidad y proporcionalidad, respecto a la evaluación del rendimiento de la trabajadora, y a las medidas que se tomaron ante el supuesto rendimiento deficiente que le imputaban, ni al respecto a los derechos fundamentales de la trabajadora, con el fin de querer desvincularla.

Para realizar el análisis sobre lo previamente indicado, se recurrirá a la normativa peruana que regula la materia. a fin de aplicar el marco legal correspondiente al caso en cuestión. Asimismo, se utilizarán diversos textos de autores tanto nacionales como internacionales que han escrito sobre el tema; y se recurrirá a los criterios usados por la jurisprudencia para resolver en casos que abordan materias similares.

II. IDENTIFICACIÓN DE HECHOS RELEVANTES

2.1. Antecedentes

1. Con fecha 30 de setiembre de 2019, se llevó a cabo una reunión entre el señor Gerente de Agencia de COMPARTAMOS FINANCIERA S.A. Juan Manuel Ramírez Luque, la Jefa de Créditos Jaqueline Espinoza Huamán y la trabajadora María del Rosario Milagros Asalde Manrique, quien se desempeñaba como Asesor de Créditos Individual desde el 20 de febrero de 2017 (en adelante, “la trabajadora” o “señora Asalde”).
2. En dicha reunión, el señor Ramírez le habría dicho a la trabajadora diversas frases que harían referencia a su supuesto mal desempeño¹:
 - *“No creces Milagros, no haces las cosas, no haces nada” (minuto 1:30)*
 - *“Miguel ha pedido tu desvinculación, así es que tú decide, o quieres seguir acá (...) o vete” (minuto 1:44)*
 - *“No sé qué quieres hacer, ¿quieres seguir trabajando acá? (...) ¿Vas a mejorar? Yo no lo creo” (minuto 9:22)*
 - *“Nunca vas a mejorar” (minuto 10:59)*
 - *“Toda la vida te accidentas” (minuto 11:14)*
 - *“Este mes vamos a conversar, este mes vas a entrar a trabajar conmigo, y qué significa trabajar conmigo, yo no soy niñera” (minuto 14:31)*
 - *“Vienes con un historial increíble” (minuto 20:30)*
 - *“Si te vas a quedar lo único que vas a hacer es malograr” (minuto 30)*
3. De igual manera, la señora Espinoza le habría dicho lo siguiente:
 - *“Renzo en su momento debió de tomar una decisión, y lo único que hizo fue tirar la pelota a otra agencia (minuto 10:24)*
 - *“El EMDT es una ilusión” (minuto 24)*

¹ El empleador presentó como medio probatorio los Reportes Operativos de Cierre de los meses de julio, agosto y septiembre del año 2019 para acreditar el supuesto rendimiento deficiente de la trabajadora.

- *“No sé qué va a ser más feo: o que tú te retires decentemente o te digan sabes que Milagros te vas” (minuto 29:40)*
4. Con fecha 2 de octubre de 2019, se incorporó a la trabajadora a un “Plan de Mejora” de la empresa, llamado “Esperamos Más de Ti” (en adelante, “EMDT”) el cual según sus políticas dura tres (3) meses. Además, en dichas políticas, se establecen ciertos lineamientos que los asesores, que están a cargo de apoyar a los trabajadores con bajo rendimiento, deben acatar en cada una de las etapas del programa.
 5. Además, fue sometida a una Comisión de Honor, por los resultados bajos en el desempeño de sus funciones. Cabe resaltar que la trabajadora en el mes de mayo sufrió un accidente, generándole una lesión en su mano derecha, razón por la cual, se le otorgaron veintinueve (29) días de descanso médico; según lo alegado por ella, a partir de dicho suceso, su desempeño disminuyó considerablemente y no cumplía con sus objetivos propuestos.
 6. Con fecha 31 de octubre de 2019, la trabajadora es retirada del Plan de Mejora, pues sus supervisores consideran que no tiene una actitud positiva ni predisposición para poder mejorar. Al respecto, la trabajadora señala que ha sentido mucha presión y no el apoyo correspondiente para su mejora.
 7. Con fecha 13 de noviembre, la trabajadora interpone una denuncia ante Sunafil por actos de hostilidad, debido a que argumenta que ha sufrido una presión psicológica ejercida por parte de sus empleadores, y que se han cometido actos de hostilidad en su contra, manifestado en tratos humillantes conminándola a que renuncie, lo cual habría vulnerado su dignidad.
 8. Con fecha 11 de diciembre de 2019, la trabajadora renuncia a COMPARTAMOS FINANCIERA S.A.

2.2. Hechos relevantes del caso

1. Mediante Orden de Inspección N°1815-2019-SUNAFIL/IRE-AQP, se da inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N°0075-2020-

SUNAFIL/IRE-AQP y la Imputación de Cargos N° 249-2020-SUNAFIL/SIAI-AQP, mediante la cual se propuso una sanción económica a COMPARTAMOS FINANCIERA S.A. por la comisión de la conducta infractora de realizar actos de hostigamiento laboral, materializados en actos contra la dignidad en perjuicio de la recurrente, considerada como una infracción muy grave a la normativa de relaciones laborales, tipificada en el artículo 25°, numeral 25.14, del Decreto Supremo N°019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

2. Al respecto, la empresa presenta sus descargos alegando que no ha habido un respeto de las garantías mínimas del debido procedimiento administrativo y el principio de legalidad, y que no se habría configurado un acto de hostilidad por las siguientes razones:
 - a. La prueba del presunto acto de hostilidad es ilícita porque vulnera los derechos constitucionales de los involucrados respecto a su intimidad.
 - b. Los presuntos actos no se subsumen en la definición de actos de hostilidad, porque en la reunión que se menciona no se propinaron burlas, ni gritos, ni humillaciones; enfatizó el hecho de que un solo evento y asilado es insuficiente para la configuración del supuesto imputado. Asimismo, señala que no se le indico en ningún momento que renuncie.
3. Luego, la Autoridad Instructora emitió el Informe Final de Instrucción N°0099-2020-SUNAFIL/SIAI, a través del cual llega a la conclusión de que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada (realizar actos de hostilidad contra la dignidad de una trabajadora), recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora, por las siguientes razones:
 - a. El contenido del audio presentado como medio de prueba por parte de la recurrente se liga a un ámbito netamente laboral, ajeno a su esfera privada, por lo que no se puede considerar como vulneración del derecho a la intimidad de los involucrados.
 - b. Respecto al argumento de la reiterancia como elemento de configuración de los actos de hostilidad, señala que, en el artículo 30° del T.U.O del Decreto Legislativo N°728, no se hace referencia

a que se deben efectuar dichos actos de manera constante en contra del trabajador.

- c. Sin perjuicio de lo anterior, señala que no puede considerarse como hecho aislado porque del audio presentado como medio probatorio se desprende y se hace referencia a elementos que se vienen desarrollando de manera anterior, tales como calificaciones al trabajo de la recurrente.
4. Posteriormente, con fecha 23 de abril de 2021, mediante Resolución de Sub Intendencia N°158-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, se multó a la empresa por la suma de S/ 9, 450.00 por haber incurrido en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, previamente indicada.
5. Con fecha 12 de mayo de 2021, COMPARTAMOS FINANCIERA S.A. interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia anteriormente señalada, argumentando lo siguiente:
 - i. El acto de hostilidad es un hecho aislado y no conocido por la empresa hasta iniciado el procedimiento inspectivo.
 - ii. Se necesita reiterancia para la configuración de la infracción impuesta.
 - iii. Se impone una sanción irrazonable que vulnera su derecho a la debida motivación por no observar los argumentos presentados.
 - iv. Respecto a la renuncia voluntaria de la trabajadora, considera que es una interpretación subjetiva, sin existir pruebas que apoyen dicha interpretación.
6. Con fecha 4 de junio de 2021, mediante Resolución de Intendencia N°075-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, la Intendencia Regional de Arequipa declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por COMPARTAMOS FINANCIERA S.A., confirmando la Resolución de Sub Intendencia en base a los siguientes argumentos:
 - i. Para la Intendencia, la trabajadora recibió un trato humillante por parte de sus empleadores, lo cual afectó su dignidad, por lo que se configuró un acto de hostilidad.
 - ii. La reiterancia de un acto de hostilidad no se encuentra contemplada como requisito para su configuración.

- iii. El pedido de desvinculación efectuado a la trabajadora no es una interpretación subjetiva, sino demuestra responsabilidad en los actos de hostilidad verificados.
7. Con fecha 24 de junio de 2021, la empresa presentó ante la Intendencia Regional de Arequipa el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N°075-2021-SUNAFIL/IRE-AQP.
8. De este modo, la Intendencia Regional de Arequipa admite a trámite el recurso de revisión y eleva los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, siendo recibido el 1 de julio de 2021.
9. Con fecha 13 de agosto de 2021, el Tribunal de Fiscalización Laboral declara **fundado** el recurso de revisión interpuesto por COMPARTAMOS FINANCIERA S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N°075-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, y **revoca** dicha Resolución, por los siguientes argumentos:
 - i. Debido a que se evidencia que la trabajadora ha presentado bajo rendimiento, dificultades con los créditos otorgados y que no ha logrado recuperarlos, y además teniendo en cuenta que la empresa la incluyó en el Plan de Mejora a fin de que mejore en el desempeño de sus funciones, considera que la conversación llevada a cabo con la trabajadora no vulnera su dignidad, sino que se limitó a plantearle la consecuencia lógica y legal de su bajo desempeño (su desvinculación).
 - ii. Considera que los empleadores no han expresado calificativo alguno para referirse de manera personal a la trabajadora y que pudiera menoscabar su dignidad.
 - iii. Considera que con la referencia a que “se retire decentemente”, se conmina a la trabajadora a tomar una decisión, indicándole que es necesario que se comprometa con su trabajo y mejore, o si no, que opte por dejarlo.
 - iv. Se concluye que en el caso no se ha reunido la evidencia suficiente a fin de determinar la existencia de responsabilidad de parte de la empresa en el tipo infractor.

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

3.1. Problema principal

En el caso, ¿se configuró un acto de hostilidad laboral, que vulneró la dignidad de la trabajadora, cuando el empleador le sugirió que renunciara, debido a un supuesto rendimiento deficiente en la prestación de sus labores?

3.2. Problemas secundarios

- a) ¿El comportamiento del empleador vulneró la dignidad de la trabajadora?
- b) ¿El empleador evaluó adecuadamente el rendimiento de la trabajadora antes de sugerirle que renunciara?
- c) ¿El empleador pudo recurrir a otras medidas ante el supuesto rendimiento deficiente que le imputaba a la trabajadora?

IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A

4.1. Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios

En el caso en cuestión, sí se configura un acto de hostilidad laboral, al haberse visto afectado el derecho a la dignidad de la trabajadora a partir del actuar de sus empleadores y, por tanto, se incurrió en una infracción a la normativa laboral, pasible de sanción por parte de la Sunafil.

En primer lugar, el actuar de los empleadores no solo se basó en expresarle a la trabajadora las opciones que tenía ante el supuesto bajo rendimiento en sus labores - esto es, o renunciar o ser despedida- sino que descalificaron reiteradas veces el desempeño de su trabajadora a través de frases humillantes, además de que cuestionaron y menospreciaron su capacidad de mejora, hechos que sí implican un trato denigrante que se traduce en la lesión del derecho a la dignidad de la trabajadora.

En ese sentido, dicho actuar encaja en uno de los supuestos establecidos por la legislación laboral vigente para los actos de hostilidad: actos que afectan la dignidad del trabajador.

En segundo lugar, si bien el empleador ostenta el poder de dirección del cual se despliegan diversas facultades, dicho poder encuentra sus límites en los derechos fundamentales del trabajador, así como en los principios de razonabilidad y proporcionalidad. En el caso, si bien está dentro de los alcances del poder de dirección el fiscalizar el correcto desempeño de sus trabajadores, no hubo una adecuada evaluación de desempeño de la trabajadora, para imputarle un rendimiento deficiente en sus labores, pues no se atendió a los criterios establecidos jurisprudencialmente para ello; además, como se señala en los hechos, la trabajadora se ausentó en su centro de labores debido a un descanso médico por una lesión producto de un accidente, lo cual tampoco fue considerado al medir el cumplimiento de objetivos.

Finalmente, ante el supuesto rendimiento deficiente de la trabajadora, el empleador pudo recurrir a otras medidas, que no implicaran la sugerencia de renuncia. Si el empleador buscaba que la trabajadora mejorara su rendimiento en la prestación de sus labores, tal como señala en sus descargos, debió optar por aplicar, de forma adecuada, planes de mejora o sanciones (advertencias, amonestaciones, o incluso suspensiones) de manera previa al hecho de conminarla a que renuncie denigrando su dignidad.

De esta manera, no se escogió dentro de las medidas posibles la medida menos gravosa para los intereses del trabajador, a fin de revertir la situación de bajo rendimiento y procurar la continuidad laboral; con ello, nuevamente se acredita el exceso en el poder de dirección por parte del empleador con el ánimo de generar una situación intolerable para la trabajadora con el fin de que renuncie.

Entonces, en el caso, se encuentran presentes los elementos de configuración de un acto de hostilidad laboral: hubo un actuar imputable al empleador, que vulneró la dignidad de la trabajadora y, al excederse en el uso de su poder de

dirección, le produjo un daño grave en su esfera jurídica, generando una situación insostenible en su centro de trabajo que, finalmente, provocó su renuncia.

4.2. Posición individual sobre el fallo de la resolución

La postura central que se sostiene en el presente informe difiere del fallo de la Resolución, pues el Tribunal de Fiscalización Laboral no ha tenido en cuenta diversos aspectos para determinar debidamente si ha existido o no un acto de hostilidad laboral en el caso en debate.

Al respecto, apartándose de los pronunciamientos de las instancias inferiores, el Tribunal considera que no se ha configurado un acto de hostilidad laboral contra la trabajadora denunciante, sino que el hecho de sugerirle que renuncie fue meramente el planteamiento de la consecuencia lógica de su bajo desempeño.

Sin embargo, el Tribunal prescindió del análisis de las diversas expresiones vejatorias que fueron usadas por los empleadores para descalificar la labor de la trabajadora, que se desprenden del audio presentado como medio probatorio. Únicamente, se hizo referencia al empleo de la frase “*retírese decentemente*”, cuando existen más expresiones, además de otros hechos que también debieron ser revisados, a fin de determinar si efectivamente se vulneró o no la dignidad de la trabajadora y, por tanto, si se configura un acto de hostilidad. Es menester el estudio minucioso de los medios probatorios en estos casos, debido a la complejidad que envuelve el derecho a la dignidad.

Sumado a ello, el Tribunal omitió observar el hecho de que el empleador no ha acreditado de manera fehaciente haber realizado una adecuada evaluación del desempeño de la trabajadora para imputarle un rendimiento deficiente que podría considerarse como causal de despido relacionado a la capacidad, conforme a los lineamientos establecidos por la jurisprudencia nacional.

Por último, el Tribunal no ha atendido a los principios de razonabilidad y proporcionalidad ni al derecho a la dignidad de la trabajadora, que limitan el poder de dirección y que buscan resguardar los intereses y derechos de la parte más débil en la relación laboral. Es así que la renuncia propuesta no es, en ningún sentido, una medida idónea ni la menos lesiva de todas las medidas aplicables para una situación de bajo desempeño como la que se presenta en el caso en cuestión.

Por lo tanto, el fallo del Tribunal de Fiscalización Laboral contraviene con la observación de un debido procedimiento, toda vez que no se han analizado debidamente todos los hechos y las pruebas presentadas por las partes en el caso en cuestión, afectando así un derecho garantizado constitucionalmente como lo es el derecho al debido proceso. Asimismo, tampoco atendió a los criterios jurisprudenciales establecidos para evaluar los casos de rendimiento deficiente; y tampoco observó los principios de razonabilidad y proporcionalidad que rigen en el derecho laboral, los cuales debieron estar presentes al momento de fundamentar su decisión.

V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

Con la finalidad de desarrollar una posición crítica frente a la Resolución materia de análisis, se presentará el desarrollo del problema principal y de los problemas secundarios planteados anteriormente.

Es así que, en el presente caso, el problema jurídico central planteado es **si se configuró un acto de hostilidad laboral, que vulneró la dignidad de la trabajadora, cuando el empleador le sugirió que renuncie, debido a un rendimiento deficiente en la prestación de sus labores.**

A efectos de esclarecer la problemática planteada, se analizará cada uno de los problemas secundarios. En primer lugar, se evaluará si el actuar del empleador configura un supuesto de acto de hostilidad según la normativa laboral vigente, específicamente si ha habido una afectación a la dignidad de la trabajadora. Para

ello, previamente, se realizará un breve repaso sobre el concepto de actos de hostilidad, así como de los supuestos de configuración, centrándonos en el supuesto de afectación a la dignidad, para lo cual también se revisarán las implicancias del derecho a la dignidad del trabajador. Dicho desarrollo se encontrará en el acápite 5.1 del presente informe.

En segundo lugar, se analizará si el empleador realizó una adecuada evaluación del desempeño de la trabajadora para luego imputarle un rendimiento deficiente. En ese sentido, para responder a dicha cuestión, primero, se desarrollarán los alcances del poder de dirección del empleador, así como los principios que rigen para las facultades que componen dicho poder, y que deben ser observados en toda relación laboral. Luego, se analizará el concepto de rendimiento deficiente y los criterios jurisprudenciales fijados para llevar a cabo una adecuada evaluación de desempeño de los trabajadores. Dicho desarrollo se encontrará en el acápite 5.2 del presente informe.

En tercer lugar, se estudiará el principio de proporcionalidad como límite al poder de dirección del empleador, a fin de evaluar qué alternativas o medidas se pueden aplicar en el caso de un rendimiento deficiente de un trabajador, y si ello fue tomado en consideración en el caso. Dicho desarrollo se encontrará en el acápite 5.3 del presente informe.

Finalmente, a partir de la absolución de cada acápite previo, y atendiendo a los hechos del caso en cuestión, se concluirá con la respuesta al problema principal.

5.1. ¿El actuar del empleador vulneró la dignidad de la trabajadora?

Para responder a la interrogante planteada, primero se definirá el concepto de actos de hostilidad, y se delimitará el supuesto de afectación a la dignidad como acto hostil, que es material del caso en cuestión.

Los actos de hostilidad laboral se encuentran regulados en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR (en

adelante, “LPCL”). En dicho artículo, se enumeran una serie de supuestos que, cometidos por el empleador en perjuicio del trabajador, resultan actos equiparables al despido, pero, ¿qué se entiende por actos de hostilidad?, ¿cuáles son sus características esenciales para determinar si en determinado caso se ha configurado o no un acto de hostilidad?

En la doctrina nacional, Toyama (2003, p.179) define a los actos de hostilidad como aquellos supuestos en los que el empleador hace un uso desmedido de su poder de dirección, y por tal razón pueden ser controlados por el trabajador. Asimismo, Toyama (2021, p.790), destaca dos características que se desprenden de los actos de hostilidad: i) el carácter cerrado de la lista de actos de hostilidad establecida en el artículo 30° de la LPCL, y ii) la existencia de una intencionalidad por parte del empleador de causar perjuicio al trabajador para que se configure un acto de hostilidad laboral equiparable al despido.

Respecto a la primera característica señalada por el citado autor, sobre el carácter cerrado de la lista de actos de hostilidad establecida en la normativa laboral vigente, Ferro (2019, p.85) indica una postura contraria, pues considera que, si bien pareciera que dicha lista es *numerus clausus*, esto no es así, debido a que en el último supuesto establecido como acto de hostilidad (aquellas conductas que afecten la dignidad del trabajador) pueden encajar un sinnúmero de comportamientos del empleador y considerárseles como actos de hostilidad, por lo que, en estricto, no sería una lista cerrada la dispuesta en la LPCL.

Al respecto, en el presente informe, se acogerá la primera postura, pues se debe interpretar de manera estricta cada supuesto establecido como acto de hostilidad en el artículo 30° de la LPCL, debido a que al ser equiparable a un despido, dichos actos realizados por el empleador deben revestir de cierta gravedad para ser considerados como tales, por lo que no puede entenderse que cualquier conducta se subsumirá en el supuesto de afectación de dignidad; por tal razón, la lista de actos de hostilidad establecida en la norma antes citada es *numerus clausus*, siendo que, para que se configure un acto de hostilidad, el actuar del empleador deberá enmarcarse, estrictamente, en algún supuesto establecido.

Entonces, a partir de lo mencionado, se puede concluir la existencia de dos condiciones para que se produzcan los actos de hostilidad: por un lado, que exista un actuar- acción u omisión - por parte del empleador, y, por otro, que dicho actuar se subsuma en alguno de los supuestos del artículo 30° de la LPCL.

Continuando con lo dispuesto en la doctrina respecto a los actos de hostilidad, Raquel Díaz ha señalado lo siguiente:

(...) los actos de hostilidad son prácticas que causan perjuicio al trabajador y que afectan gravemente la relación laboral dificultando su normal desarrollo. Si bien suelen tener como objetivo subalterno la renuncia del trabajador, incluso en aquellos casos en que esta no fuera la finalidad última de empleador –es decir, no existe dolo o mala fe de por medio– será suficiente para que se produzca el acto de hostilidad que el mismo perjudique sobremanera al trabajador, determinando que este decida extinguir la relación laboral. (2011, p.5)

En esa misma línea, Quispe y Rodríguez (2009, p.143) definen a los actos de hostilidad como actos del empleador que suponen un exceso en el uso de sus facultades de dirección, teniendo como finalidad oculta que el trabajador se desvincule de su centro de labores; señalan, además, que son actos carentes de razonabilidad.

A partir de ambas reflexiones, se puede resaltar como característica de los actos de hostilidad la siguiente: con el actuar del empleador, se genera un perjuicio para el trabajador que afecta gravemente su esfera jurídica, con la finalidad de que sea el propio trabajador quien decida ponerle fin al vínculo laboral.

Ahora bien, a nivel jurisprudencial, por un lado, la Corte Suprema ha desarrollado el concepto de actos de hostilidad. Es así que, en la Casación N° 3739-97 del 30 de junio de 1997, se señala lo siguiente:

En el Derecho Laboral, la hostilidad se entiende como todo acto u omisión del empleador que determina perjuicio o malestar para el servidor,

perjudicando su rendimiento normal e invitándolo directamente a que se retire del empleo; la Ley permite que el trabajador se dé por despedido en forma intempestiva, con derecho a las indemnizaciones que prevé para estas situaciones. (como se citó en Vilela & Valverde, 2015, p.7).

Más adelante, a través de la Casación Laboral N° 23795-2017 Lima, la Corte Suprema ratifica su criterio respecto a que, para que se configure un acto de hostilidad, debe haber una conducta del empleador, manifestada en alguna acción u omisión, orientada a generar descontento o aburrimiento en el trabajador, con el objetivo de que se ponga fin a la relación laboral.

Es decir, en base a lo resuelto por la Corte Suprema, que también coincide con lo dispuesto en la doctrina, se puede indicar que nos encontramos ante un supuesto de acto de hostilidad cuando se presentan los siguientes elementos: (i) que exista un actuar- acción u omisión - por parte del empleador, (ii) que dicho actuar se subsuma en alguno de los supuestos del artículo 30° de la LPCL, y (iii) que, con el actuar del empleador, se genere un perjuicio para el trabajador que afecta gravemente su esfera jurídica, con la finalidad de que sea el propio trabajador quien decida ponerle fin al vínculo laboral .

Por otro lado, recientemente, ha sido la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, "Sunafil") la entidad que ha establecido lineamientos para determinar cuándo se configura un acto de hostilidad laboral. De esta manera, en la Resolución 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 22 de julio de 2021, el Tribunal de Fiscalización Laboral, máxima instancia de la Sunafil, ha establecido que, para calificar una conducta como un acto de hostilidad, se debe acreditar el nivel de arbitrariedad o, si se quiere, la falta de razonabilidad de la decisión del empleador sobre las condiciones de trabajo, la cual deberá encontrarse direccionada a causar un perjuicio.

Asimismo, en la Resolución N° 845-2022/SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA, se discute el si el traslado de un trabajador a una instalación alejada de su domicilio, luego de haber reclamado por el cambio de su puesto de trabajo, constituye un acto de hostilidad laboral. Así, el Tribunal de Fiscalización Laboral resolvió que

la decisión del empleador de rotar al trabajador a una instalación alejada de su domicilio luego de su reclamo, sin comunicación previa ni justificaciones objetivas al respecto, denota el propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador, lo cual constituye el elemento subjetivo que caracteriza al acto de hostilidad.

Por último, y de manera reciente, el Tribunal de Fiscalización Laboral a través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2023-SUNAFIL/TFL, ha establecido que todo acto de hostilidad implica un uso desmedido de la facultad de dirección, a la cual se encuentra sujeto el trabajador, por la relación de subordinación-dependencia existente en la relación de trabajo.

En ese sentido, este órgano administrativo incorpora otro elemento que no es tomado en cuenta por la Corte Suprema: el nivel de arbitrariedad en el actuar del empleador, que, excediéndose en el uso de su poder de dirección, causa un perjuicio al trabajador.

Entonces, a partir de los criterios establecidos en la doctrina mayoritaria, así como en la jurisprudencia y pronunciamientos administrativos, se puede concluir que para determinar la configuración de un acto de hostilidad deben concurrir los siguientes elementos: (i) que exista un actuar- acción u omisión - por parte del empleador, (ii) que dicho actuar se subsuma en alguno de los supuestos del artículo 30° de la LPCL, (iii) que dicho actuar implique el exceso del poder de dirección del empleador; y (iv) que se genere un perjuicio para el trabajador que afecta gravemente su esfera jurídica, con la finalidad de que sea el propio trabajador quien decida ponerle fin al vínculo laboral.

Será a partir del análisis de dichos elementos que se determinará si, en el caso materia del presente informe, se configuró o no un acto de hostilidad laboral.

Ahora bien, luego de haber establecido los elementos del acto de hostilidad, para responder a la interrogante planteada en este acápite, primero, se debe resolver qué implica el derecho a la dignidad dentro de una relación laboral y en qué casos se ve afectado dicho derecho, para luego, aterrizando a los hechos del

caso, determinar si hubo o no una lesión a la dignidad de la trabajadora que configura un supuesto de acto de hostilidad.

En el ordenamiento jurídico peruano, la dignidad se enmarca como un principio y a la vez como un derecho. Sobre el particular, la Constitución Política del Perú, norma suprema, establece en su artículo 1º lo siguiente: *“La defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado”*; en ese sentido, la dignidad se consagra como uno de los valores superiores que debe regir para toda la sociedad, y que debe impregnar todo el sistema normativo peruano.

En esa línea, se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 2273-2005-HC/TC de fecha 20 de abril del 2006, cuando estableció que la dignidad tiene una doble dimensión: como principio y como derecho.

Respecto a lo primero, señala que la dignidad actúa como un criterio de aplicación e interpretación de las normas, así como un límite a la actuación de los poderes legislativo, administrativo y judicial, que se puede extender incluso a los particulares. Respecto a lo segundo, la dignidad como derecho fundamental tiene un ámbito de tutela autónomo, lo cual legitima a todos los individuos a exigir su garantía en las instancias judiciales.

En lo que respecta al ámbito laboral, la Constitución Política del Perú establece en el artículo 23º, que *“[n]inguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*. Esto es así porque dicho derecho adquiere especial protagonismo en las relaciones de trabajo, toda vez que, al existir una convivencia diaria y activa, se necesita que sea el respeto a la dignidad humana la base de estos vínculos a fin de proteger al trabajador frente a cualquier trato denigrante por ser la parte más débil de la relación laboral.

Si bien, por el contrato de trabajo, el trabajador se obliga a prestar sus labores bajo la dirección del empleador, ello no implica que se desconozca su condición

humana y que es un ser libre con sus propios fines que a través del trabajo logra su realización personal. Es decir, no se puede considerar al trabajador como un simple medio de producción para alcanzar los fines de la empresa, pues ello implicaría una vulneración a su dignidad.

En ese sentido, se pronuncia Sánchez, quien señala lo siguiente:

(...) esta protección especial de la dignidad encuentra su justificación en la realización misma de la actividad laboral como un espacio para que el trabajador desarrolle sus proyectos y planes de vida, pero además en la posición de sujeción frente al empleador y en la posición propicia de este frente a aquel para causar lesiones a la dignidad personal (...) (2017, p. 113).

En la misma línea, Pacheco (2007, p.43) afirma que, en las relaciones de trabajo, los individuos se integran a la empresa con el fin no solo de generar ingresos, sino para lograr su plena realización mediante su trabajo.

En virtud de lo anterior, la legislación laboral vigente ha establecido que los actos que afecten la dignidad del trabajador son un supuesto de acto de hostilidad; precisamente, en el literal g) del artículo 30° de la LPCL, se dispone lo siguiente: “Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: “(...) g) *Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador*”. Es decir, el legislador establece que el actuar del empleador que afecte la dignidad del trabajador es un incumplimiento grave e intolerable, por lo que dicho acto será equiparable al despido.

Al respecto, teniendo en cuenta la complejidad del derecho a la dignidad, es preciso señalar cuáles serían, de manera objetiva, los actos concretos que afectan la dignidad de un trabajador y que encajarían en el supuesto establecido en la norma previamente citada, considerando lo anotado sobre el concepto de dignidad en la relación laboral conforme lo indicado en los párrafos anteriores.

En tal sentido, es relevante mencionar que Blancas señala que una afectación a la dignidad se puede manifestar a través de los siguientes actos:

Los tratos degradantes, vejatorios, la incomunicación, la postergación o el desprestigio sistemático de la persona son incompatibles con el respeto y la protección de su dignidad. No pueden justificarse ni siquiera en el caso de que el trabajador haya incurrido en una o reiteradas infracciones a sus deberes laborales, porque, en tal caso, el empleador dispone de medios que la ley le atribuye para sancionar al trabajador, sin que el ejercicio de su poder disciplinario lo autorice a atentar contra su dignidad e integridad. (2007, p.258).

Asimismo, Pacheco (2007, p.31) ha señalado que el respeto a la dignidad implica no solo la prohibición para el empresario de menospreciar a sus trabajadores, sino que exige que los trate con el debido respeto y cordialidad que merecen. Es decir, el derecho a la dignidad en la relación laboral no solo genera una obligación de no hacer, sino también una de hacer.

La Sunafil, por su lado, a través de la Resolución de Intendencia N° 309-2021-SUNAFIL/ILM, analiza un caso de hostilidad laboral en el supuesto de afectación a la dignidad, en el que se discute si el hecho de que el empleador no haya asignado labor alguna a su trabajador constituye un acto de hostilidad que afecte su derecho a la dignidad. Es así que, en la citada Resolución, se establece lo siguiente:

realizar un trabajo supone un medio por el cual el individuo no solo logra obtener un sustento económico, sino también, consigue desarrollar su persona, su propio profesionalismo o su proyecto de vida, por lo que estos hechos implican un atentado contra la dignidad del trabajador; configurándose así, en un acto de hostilidad que afecta la dignidad de la persona, prevista en el literal g) del artículo 30 de la LPCL.

Es decir, que, para esta instancia administrativa, el derecho a la dignidad del trabajador implica el desarrollo personal y la realización de su proyecto

profesional a través de la ejecución de un trabajo, por lo que cualquier afectación a dicho proyecto por parte del empleador configurará una afectación al derecho fundamental del trabajador.

Entonces, a partir de lo señalado, se puede concluir que se estará frente a un supuesto de afectación a la dignidad del trabajador, que se enmarque en lo dispuesto en el inciso g) del artículo 30° de la LPCL, cuando existan comportamientos que busquen humillar y desprestigiar al trabajador, afectando su propia percepción como persona, y frustrando sus proyectos tanto profesionales como personales. Dicha afectación deberá revestir de tal gravedad que haga insostenible la relación laboral, desencadenando en la renuncia por parte del trabajador o la solicitud del despido indirecto, de conformidad con lo establecido por la LPCL.

Asimismo, cabe precisar que, para que se configure una vulneración a la dignidad del trabajador, no es necesaria la reiterancia de la conducta, pues basta que exista un solo acto que, por su gravedad, vulnere dicho derecho, para la configuración del supuesto señalado. Es precisamente dicho elemento, el de la reiterancia, lo que difiere a este supuesto particular de actos de hostilidad de la figura del *mobbing*². Tal como señala Marlene Molero,

La gravedad de los actos hostiles a los que hace referencia la legislación laboral peruana también resta protagonismo a la sistematicidad de la conducta. En efecto, tal como se encuentra regulada la hostilidad, los actos que la integran deben cumplir con el requisito de ser equiparables al despido. Ello importa que el incumplimiento del empleador determinante de la resolución de la relación laboral sea grave y de tal índole que, en términos generales, frustre las legítimas aspiraciones o expectativas de la parte que cumplió su prestación e inste la resolución (2008, p.356)

² Según Molero (2008), el *mobbing* es un tipo de acoso psicológico o moral que ocurre en el mundo de las relaciones de trabajo, el cual se configura cuando un individuo o más, a través de conductas sutiles y repetitivas, ataca, acosa, molesta, persigue a otro individuo, dejando a la persona en una situación de indefensión.

Es decir, a diferencia del *mobbing*, lo que causa el perjuicio en los actos de hostilidad no es la sistematicidad de la conducta, sino el acto en sí mismo; por tal razón, no es necesario que exista una conducta repetida por parte del empleador para considerar que se ha afectado la dignidad del trabajador, pues un solo hecho puede configurar un ataque puntual a este derecho.

Análisis del caso materia de la Resolución:

En el caso, para responder a la primera pregunta secundaria que se plantea, se debe tener en cuenta, primero, que el actuar del empleador no solo comprende el análisis de la sugerencia de renuncia que le hizo a la trabajadora en la reunión llevada a cabo el 30 de setiembre del año 2019, tal como lo hizo el Tribunal de Fiscalización Laboral. Precisamente, el Tribunal solo analizó la frase “*retírese decentemente*” que se desprende del audio presentado como medio probatorio por parte de la trabajadora denunciante, omitiendo revisar los medios probatorios en su conjunto para fundamentar debidamente su decisión, lo cual vulnera el derecho al debido proceso, garantizado constitucionalmente en el artículo 139° de la Constitución Política peruana.

Es así que, la sola sugerencia de renuncia por parte del empleador, en principio, no podría ser considerado como un acto que atenta la dignidad de la trabajadora, pues al tener en cuenta que presentaba un bajo desempeño en sus labores, dicha opción es hasta cierto punto válida por parte del empleador, ante un eventual e inminente despido motivado precisamente en su rendimiento. No buscaría humillar a la trabajadora, sino que se le señala cuáles serían las consecuencias legales si no mejora su desempeño, tal como señala la empresa en sus descargos, y que el propio Tribunal considera válido.

No obstante, no se puede analizar de manera aislada dicha frase y omitir las demás acciones del empleador que se acreditan con los medios probatorios que obran en el expediente. Por ello, atendiendo a las demás expresiones y conductas realizadas por parte del empleador, sí se habría configurado el supuesto establecido en el inciso g) del artículo 30° de la LPCL. Ello

considerando que han existido tratos degradantes y un desprestigio hacia la trabajadora, que son manifestaciones concretas de un supuesto de afectación a la dignidad del trabajador. Prueba de ello son las siguientes frases que se le propinaron en la reunión llevada a cabo el 30 de setiembre de 2019:

- *“No sé qué quieres hacer, ¿quieres seguir trabajando acá? (...) ¿Vas a mejorar? Yo no lo creo” (minuto 9:22).*
- *“Nunca vas a mejorar” (minuto 10:59)*
- *“Este mes vamos a conversar, este mes vas a entrar a trabajar conmigo, y qué significa trabajar conmigo, yo no soy niñera” (minuto 14:31)*
- *“Vienes con un historial increíble” (minuto 20:30)* Haciendo referencia a los supuestos errores que habría cometido en la anterior sede en la que se encontraba.
- *“Si te vas a quedar, lo único que vas a hacer es malograr” (minuto 30)*

Como se puede apreciar, dichas frases configuran un trato degradante pues buscan humillar a la trabajadora, alterando su propia percepción personal, ya que cuestionan su capacidad de mejora y sus habilidades; sus empleadores, lejos de impulsar su progreso y velar por el principio de continuidad laboral, menosprecian su actitud y ponen en duda su capacidad de perfeccionamiento, sin haberle dado la oportunidad para demostrarlo. Como se puede observar, existe una cosificación de la trabajadora, como un simple medio de producción, pues, al no poder cumplir con los intereses y objetivos de la empresa, buscan rápidamente su desvinculación.

Asimismo, se configura un desprestigio a la persona de la trabajadora, puesto que existen críticas a su trabajo que no guardan objetividad, por ejemplo, cuando hacen referencia a su “historial increíble”, pues la acusan de haber cometido

similares errores en el anterior puesto que ocupaba, sin probar de manera objetiva ello. Además, minimizan sus esfuerzos por lograr sus objetivos.

Por otro lado, existe una frustración a las expectativas de la trabajadora, otro elemento característico de un acto que afecta la dignidad en una relación laboral, pues a la trabajadora se le indicó que iba a formar parte de un Programa de Mejora llamado “Esperamos Más de Ti”, a fin de que, según las propias políticas de la empresa, mejore su rendimiento y continúe en la empresa. No obstante, su propia jefa le indica que dicho programa no cumple realmente con dicho objetivo, sino que lo único que se busca es retardar un procedimiento de despido o buscar la renuncia del trabajador; prueba de ello son las siguientes frases:

- *“El EMDT es una ilusión” (minuto 24)*
- *“No sé qué va a ser más feo: o que tú te retires decentemente o te digan sabes que Milagros te vas” (minuto 29:40)*

Es así que se acredita, con dichas expresiones, que se atenta contra la realización personal y profesional de la trabajadora, pues la intención real del empleador no fue lograr su mejora y promover su continuidad en la empresa, sino instarla a que renuncie para culminar con el vínculo laboral.

Asimismo, no solo se debe atender a la conversación llevada a cabo y que es el único elemento que revisó el Tribunal de Fiscalización Laboral, sino también los comportamientos posteriores a la reunión. Al respecto, conforme se señaló en los hechos, a la trabajadora se le incorporó al Programa “Esperamos Más de Ti” (en adelante, “el Programa” o “EMDT”), el mismo que, según la Política de “Acompañamiento al desempeño de la empresa”, que regula dicho programa, dura tres (3) meses.

No obstante, a la trabajadora se le retiró al mes (1) de haberse incorporado, sin razón objetiva alguna. Tampoco existió un adecuado seguimiento durante su permanencia en el programa, tal como establecen los propios lineamientos de la empresa, conforme se acreditará a continuación.

En la Política antes señalada, se establecen ciertas directrices para tener en cuenta durante la ejecución del Programa. En ella, se señala que “el Programa se conforma de cuatro (4) etapas que deberán ser debidamente sustentadas en los documentos definidos y el Colaborador de Acompañamiento será responsable de reportar la información (...)”. Dichas etapas son de planeación, tutoría, evaluación y reconocimiento. Además, se establece que los encargados de realizar el acompañamiento al trabajador deberán establecer reuniones de seguimiento, a fin de revisar el avance y el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Sin embargo, en el caso bajo análisis, la empresa no acreditó que se haya realizado un debido seguimiento a la trabajadora, pues no presentó registro alguno de la planeación, tutoría o evaluaciones realizadas a fin de buscar una verdadera mejora en su rendimiento. Únicamente, presentaron un documento final en el que se señala que la trabajadora no presenta la actitud adecuada para continuar con el programa, pero sin pruebas fehacientes al respecto.

Esto último contraviene lo dispuesto en su propia Política, pues se señala que, en los casos en los que el trabajador simule su Programa EMDT y se tengan evidencias claras que, durante toda la permanencia del trabajador en dicho programa, tuvo una actitud muy negativa, se evaluará el caso para tomar una decisión definitiva, que podría ser culminar el programa antes del tiempo establecido y continuar con el procedimiento de despido.

No obstante, en el caso, si bien a la trabajadora se le retiró del Programa por una supuesta actitud negativa, debió aplicarse lo dispuesto en el párrafo precedente: presentar evidencias claras al respecto, lo cual el empleador omitió cumplir en este caso, basándose en arbitrariedades y decisiones sin sustento objetivo alguno.

Este hecho acredita que ha existido una vulneración a la dignidad, pues el empleador habría frustrado el proyecto profesional de su trabajadora de manera arbitraria, impidiéndole lograr sus objetivos trazados y mejorar su rendimiento, y,

lo que es aún más grave, simula su verdadero objetivo, que es desvincularla. Con ello se deduce que en realidad lo que señalaba el empleador, mediante sus descargos, era solo un objetivo aparente, pues no buscaban realmente la mejora en el desempeño de su trabajadora, sino que se extinga la relación laboral.

Atendiendo a todo lo anterior, se concluye en este punto que el actuar del empleador sí vulneró la dignidad de la trabajadora, a través de tratos degradantes y un desprestigio a la trabajadora, que son manifestaciones concretas de afectación a dicho derecho. Además, al no seguir debidamente los lineamientos del Programa EMDT, se frustran sus expectativas profesionales, atentando contra su realización personal.

5.2. ¿El empleador evaluó adecuadamente el rendimiento de la trabajadora antes de sugerirle que renuncie?

Para responder a la interrogante planteada, se desarrollarán los alcances del poder de dirección del empleador, así como los principios que rigen para las facultades que componen dicho poder, y que deben ser observados en toda relación laboral. Luego, se analizará el concepto de rendimiento deficiente y los criterios jurisprudenciales fijados para llevar a cabo una adecuada evaluación de desempeño de los trabajadores.

A través del contrato de trabajo, se establecen ciertas obligaciones para las partes; por un lado, el trabajador se obliga a prestar sus servicios bajo la dirección del empleador, y, por otro, el empleador, al beneficiarse del trabajo ajeno del trabajador, se obliga a otorgarle una remuneración, como contraprestación económica por su servicio ofrecido. Ello implica que, en toda relación laboral, exista sujeción por parte del trabajador y el poder de dirección por parte del empleador.

El poder de dirección implica ciertas facultades que el empleador puede desplegar a fin de que se dé una prestación adecuada de las labores que se traduzca en la buena marcha organizacional. Así, en el ordenamiento jurídico peruano, se regula en el artículo 9º de la LPCL que el empleador tiene facultades

para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de razonabilidad.

De dicho artículo, se desprende que el empleador cuenta con ciertas atribuciones en una relación de trabajo: puede organizar su actividad empresarial de acuerdo con los objetivos trazados por la empresa, puede reglamentar las funciones, puede dictar las órdenes que considere necesarias, puede fiscalizar el desempeño de sus trabajadores, y puede sancionarlos en caso incumplan las medidas que le fueron previamente impartidas. Ello porque es el empleador quien mejor conoce el manejo del negocio y, por tal razón, se encuentra en mejor posición de dirigirlo a fin de obtener los resultados esperados.

Respecto al poder fiscalizador, dicha facultad consiste en supervisar de manera constante las labores designadas a cada trabajador dentro de la organización empresarial, lo cual implica también que se realicen evaluaciones a fin de verificar si efectivamente se están realizando las labores de manera idónea, conforme a lo ordenado por el empleador, y se están logrando efectivamente los objetivos impartidos.

No obstante, dicha facultad debe atender a criterios objetivos, con el fin de evitar incurrir en arbitrariedades, más aún teniendo en cuenta que, según lo regulado en el ordenamiento jurídico peruano, el empleador puede despedir a un trabajador, por causa relacionada con su conducta o su capacidad.

Precisamente, respecto a la capacidad del trabajador, el artículo 23° de la LPCL establece como causal de despido válida el rendimiento deficiente:

“Artículo 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

(...)

- a) *El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;(…)*”

Por ello, es necesario realizar una estricta valoración del rendimiento que deben demostrar los trabajadores, a fin de tutelar al trabajador y garantizar una adecuada protección de sus derechos fundamentales, como la estabilidad en el trabajo y la prohibición de ser despedido de manera arbitraria.

En efecto, el poder de dirección no es irrestricto, sino que debe atender a ciertos límites a fin de resguardar los intereses del trabajador, que es la parte más débil de la relación laboral. Así, como primer límite, se establece el respeto por los derechos fundamentales del trabajador. Tal como señala Neves, “[l]as órdenes impartidas no pueden vulnerar el derecho del trabajador a la vida, a la salud, a la dignidad, a la libertad, etc.” (2018, p.26).

Asimismo, otro de los límites a los cuales debe atender el empleador, y que es incluso establecido por la propia normativa laboral vigente, en el artículo 9° previamente citado, es el criterio de razonabilidad y proporcionalidad, al cual se hará referencia más adelante.

En el presente acápite, se evaluará si el empleador, atendiendo a su facultad de fiscalización, ha realizado una adecuada evaluación del rendimiento de la trabajadora para imputarle un rendimiento deficiente. Cabe mencionar que, si bien en el caso no se inició un procedimiento de despido por la causal relacionada a la capacidad del trabajador, sí se pretendía desvincularla por dicha razón -motivo por el cual se le plantea, como alternativa, la renuncia-, conforme se acredita en los hechos, por lo cual resulta necesario este análisis.

Entonces, como indicábamos en los párrafos precedentes, en una relación laboral, el trabajador se obliga, a través del contrato de trabajo, a prestar sus servicios bajo las órdenes del empleador a cambio de una contraprestación económica. Es decir, el trabajador se compromete a realizar las funciones que le son asignadas conforme a las directrices impartidas de manera previa por su

empleador, siendo que no solo se obliga a trabajar, sino que debe alcanzar un determinado rendimiento, a fin de continuar con el normal desarrollo de la organización empresarial.

A partir de ello, se desprende que el rendimiento forma parte de este compromiso por parte del trabajador, como consecuencia del contrato de trabajo suscrito; y lo que se espera es un rendimiento debido, que le compete únicamente a la persona del trabajador. Tal como señala Gorelli:

Ahora bien, como vamos a ver inmediatamente que el rendimiento se integra dentro de la obligación asumida por el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo; por lo tanto, no solo debemos hablar de rendimiento, sino de rendimiento debido. Desde esta perspectiva el rendimiento se configura como la utilidad o resultado, en cantidad y calidad, pactado entre empresario y trabajador. Rendimiento y productividad no deben ser confundidos. El rendimiento que recae sobre el trabajador, depende esencialmente de él, de manera que la existencia de elementos ajenos al trabajador que puedan impedir el cumplimiento de la obligación justifican el incumplimiento que no sería sancionable. (2019, p.66)

El rendimiento debido se sustenta en el deber de buena fe y diligencia que rige para el contrato de trabajo, pues impone a quienes lo suscriben la obligación de adecuar sus conductas y propiciar el correcto cumplimiento de sus obligaciones contractuales. En ese sentido, al haberse comprometido el trabajador a prestar sus servicios siguiendo las ordenes de su empleador, no solo se debe limitar a cumplir sus funciones, sino a realizarlas obteniendo resultados adecuados. De lo contrario, el empleador tiene la facultad de iniciar un procedimiento de despido, por causa relacionada con la capacidad del trabajador, esto es, por rendimiento deficiente.

Pero, ¿cómo se evalúa el desempeño de un trabajador para determinar si está teniendo un rendimiento debido o si existe un rendimiento deficiente que podría ser una causal de despido por capacidad? Gorelli (2019, p.68) señala dos

criterios, que han sido adoptados por la doctrina y jurisprudencia, para medir el rendimiento de un trabajador: el criterio objetivo y el criterio subjetivo. Por un lado, el criterio objetivo se refiere a comparar el rendimiento del trabajador con otro grupo de trabajadores que se encuentren en el mismo o similar puesto de trabajo, con idénticas o similares condiciones laborales; por otro lado, el criterio subjetivo se relaciona con la evaluación del propio rendimiento del trabajador con anterioridad al momento en el que el empleador considere que existe una disminución en su desempeño.

En la normativa laboral vigente, se establece el primer criterio, el criterio objetivo, para determinar el rendimiento deficiente como causa válida de despido. Precisamente, en el artículo 23° de la LPCL, se establece que debe verificarse el desempeño deficiente respecto al rendimiento promedio de labores y bajo condiciones similares.

A mayor abundamiento sobre el rendimiento deficiente, Arce señala que implica dos cuestiones: “Primero, que el rendimiento deficiente es un evento que se ha extendido en el tiempo por un lapso razonablemente largo. Segundo, que el rendimiento puede mejorarse. Todo dependerá de la voluntad del trabajador para corregir la incapacidad y del tipo de circunstancias adversas que lo condicionen”. (Arce Ortiz, 2013, p. 538)

Entonces, a partir de lo señalado por el citado autor, se desprende que no cualquier disminución en el rendimiento del trabajador implicará necesariamente un rendimiento deficiente que conlleve a iniciar un procedimiento de despido válido. Es decir, primero, para imputar un rendimiento deficiente a un trabajador, dicha situación debe haberse prolongado de manera considerable en el tiempo; y, no necesariamente dicho rendimiento implica que deba despedirse al trabajador, pues el rendimiento puede mejorarse siempre que el trabajador colabore con ello. Sobre todo, esto último resulta relevante para garantizar el derecho al trabajo, la estabilidad laboral y el principio de continuidad laboral.

En ese sentido, en la jurisprudencia peruana, también se han establecido algunos lineamientos adicionales para evaluar un caso de rendimiento deficiente. Muestra de ello es que la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en la Sentencia de Vista recaída en el Expediente N° 17516-2019-0-1801-JR-LA-01, señala lo siguiente:

(...) Por el contrario, de una revisión esencial de los argumentos formulados en la contestación de la demanda, así como en el recurso de apelación formulado, se podrá apreciar que la parte demandada no ha ofrecido un parámetro de comparación válido entre los requisitos objetivos y subjetivos que la presente causal requiere; en tanto que la parte empleadora no ha determinado mínimamente que los trabajadores evaluados hayan tenido las mismas condiciones objetivas para tal diferenciación (puesto de trabajo, sede de labores, antigüedad, trayectoria, etc.) así como los elementos subjetivos que se requiere para su validación, tales como sus capacidades personales, antigüedad y los méritos que hubiera obtenido de manera precedente.

Lo anterior quiere decir que resulta estrictamente necesario que el empleador atienda a parámetros de comparación válidos, así como a criterios de razonabilidad, para medir adecuadamente el rendimiento de determinado trabajador, para imputarle un rendimiento deficiente como causal de despido válido, toda vez que se pone en riesgo la garantía de derechos fundamentales tales como el derecho al trabajo, y el derecho a la estabilidad laboral.

En ese sentido, si bien puede realizar la evaluación del rendimiento atendiendo al criterio objetivo de comparación, esto es, comparar el rendimiento del trabajador con otro grupo de trabajadores, dicho grupo de trabajadores deberá necesariamente compartir las mismas o similares condiciones de trabajo, puesto que solo así podrá ser razonable que se le impute el rendimiento deficiente.

Además, deben tenerse en cuenta las condiciones personales del propio trabajador, ya que, como se indicaba anteriormente, la situación del rendimiento

deficiente puede ser revertida siempre y cuando el trabajador esté dispuesto a ello, para lo cual deberá atenderse a criterios subjetivos. Solo así el empleador podría considerar iniciar el procedimiento de despido bajo causal relacionada al desempeño del trabajador.

Análisis del caso materia de la Resolución:

En el caso en cuestión, el empleador se excedió en el uso de su poder de dirección porque, si bien posee la facultad de fiscalizar el desempeño de las labores de sus trabajadores, debe atender a ciertos criterios objetivos al momento de evaluar el rendimiento e imputar un rendimiento deficiente, criterios que ya han sido dispuestos no solo por la doctrina, sino también por la jurisprudencia nacional.

En principio, la trabajadora suscribió un contrato de trabajo con la empresa Compartamos Financiera S.A., con fecha 20 de febrero del 2017, para desempeñar el cargo de Asesor de Crédito Individual, que tiene como funciones evaluar, proponer y sustentar la aprobación de créditos financieros de los clientes del banco. Su centro de trabajo fue la agencia de Santa Martha, en el departamento de Arequipa.

En base a dicho contrato de trabajo, surge la obligación de la trabajadora de cumplir con un rendimiento debido, lo cual también se establece de manera expresa en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, específicamente en su artículo 39°, en el que se señala como una de las obligaciones del trabajador “[c]umplir con las funciones asignadas y contribuir con esfuerzo y dedicación al óptimo rendimiento de la unidad organizacional en la que presta servicios, informando al Jefe Inmediato de las dificultades que encuentra para el desempeño de su labor”.

Atendiendo a lo anterior, si bien el empleador tenía la facultad de exigir a la trabajadora que cumpliera con un óptimo rendimiento en sus labores, en vista de

que, en este caso, el empleador consideraba que existía un rendimiento deficiente que habilitaba un despido válido, debía ceñirse a parámetros estrictamente necesarios para determinar ello. Entonces, se evaluará a continuación si su evaluación del rendimiento de la trabajadora, para luego imputarle un rendimiento deficiente y señalar que sería despedida por dicha razón, fue correcta.

Tal como se establece en la doctrina y también se regula en la normativa laboral vigente, para determinar si existe un rendimiento deficiente que habilite un despido por capacidad, debe medirse el rendimiento del trabajador con relación a un grupo de trabajadores que realicen funciones similares.

En este caso, el empleador presentó como medio probatorio los Reportes Operativos de Cierre de los meses de julio, agosto y septiembre del año 2019. En dichos reportes, se establece una comparación de los objetivos alcanzados por los trabajadores de la agencia de Santa Martha, atendiendo a los siguientes indicadores: cartera, clientes, seguros, renovación y mora.

No obstante, no se acredita si los trabajadores evaluados realizaban funciones similares, o si tenían las mismas condiciones laborales que la trabajadora denunciante. No se establece si todos tenían el puesto de Asesor de Créditos, o si todos contaban con treinta y tres (33) meses de antigüedad en el puesto como lo hacía la trabajadora, lo cual era necesario para acreditar que la trabajadora se encontraba ante un supuesto de rendimiento deficiente.

Asimismo, tampoco se tuvieron en cuenta las condiciones adicionales que plantea la doctrina y la jurisprudencia³ para este supuesto de despido relacionado a la capacidad, tales como las condiciones personales de la trabajadora o si el rendimiento se extendió por un periodo prolongado, o si podía revertirse dicha situación.

³ Expediente 17516-2019-0-1801-JR-LA-01

Es así que, se omitió valorar el hecho de que la trabajadora sufrió un accidente, por el cual le dieron un total de veintinueve (29) días de descanso médico en el mes de junio del año 2019, tal como consta en los Certificados Médicos presentados como medio probatorio por parte de la trabajadora denunciante, lo cual se vincula con una condición personal que afectó su desempeño. Además, tampoco se evaluó que el periodo en el que se imputa el supuesto rendimiento deficiente no es razonablemente prolongado, pues solo fueron tres (3) meses en los que se denota un bajo desempeño, lo cual podía ser revertido.

Por todo ello, se concluye en este punto que el empleador no evaluó de manera adecuada el rendimiento de la trabajadora para imputarle un rendimiento deficiente, y señalarle que sería despedida por dicha causal, proponiéndole por ello que renuncie antes de ser despedida. Se evidencia el exceso del poder de dirección en el empleador en el uso de su poder de fiscalización, por haber realizado una inadecuada evaluación de desempeño.

5.3. ¿El empleador pudo recurrir a otras medidas ante el supuesto rendimiento deficiente que le imputaba a la trabajadora?

Para responder a la interrogante planteada, se desarrollará cómo funciona el principio de proporcionalidad en el ámbito del derecho laboral. Así, se podrá determinar si fue razonable la medida impartida por el empleador de sugerir la renuncia a su trabajadora ante el bajo desempeño de sus labores.

Como mencionábamos en el acápite precedente, otro límite establecido al poder de dirección del empleador, es el respeto al principio de proporcionalidad, el cual, según Grández (2009, p.2) es un principio general derivado de la idea de justicia material que prohíbe que cualquier restricción a un derecho fundamental sea desproporcionada. Ello quiere decir que toda limitación de un derecho fundamental, para que sea válida, exige proporcionalidad en su aplicación.

En el sistema jurídico peruano, dicho principio se encuentra reconocido constitucionalmente en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú. Al

respecto, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N°0010-2002-AI/TC, ha señalado que su aplicación no solo se limita al análisis de restricciones a los derechos fundamentales bajo un estado de excepción, sino que, al ser un principio general del derecho, se puede aplicar en cualquier ámbito del derecho.

A mayor abundamiento, cabe mencionar, tal como señala Grández (2009, p.8), que el principio de proporcionalidad es también una estrategia argumentativa útil para resolver un conflicto entre derechos fundamentales. Dicha estrategia se aplica remitiéndonos al *test de proporcionalidad*. Este test a su vez presenta tres subprincipios a ser evaluados: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

Al respecto, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente 00579-2008-PA/TC, ha señalado el procedimiento a seguir para cumplir con la evaluación de cada subprincipio. Así, en primer lugar, se deberá revisar si la medida restrictiva, que interviene en la esfera de un derecho fundamental, era idónea; esto es, si la medida resulta adecuada para lograr el fin constitucionalmente legítimo que se busca proteger.

Se evaluará, entonces, de un lado, que el objetivo que se busca lograr sea legítimo, y, de otro lado, que la medida examinada tenga relación con dicho objetivo, tal como señala el Tribunal, en la Sentencia recaída en el Expediente 003-2005-AI/TC; respecto al fin constitucionalmente legítimo, Grández (2009, p.15) señala que deberá evaluarse al margen de los objetivos aparentes que expone la parte que restringe el derecho fundamental.

En segundo lugar, siempre que se supere el primer análisis, el segundo paso consiste en la revisión del subprincipio de necesidad. Este subprincipio busca verificar si existen otros medios alternativos a la medida restrictiva que sean menos lesivos. Se trata de revisar la relación *medio-medio*, a fin de determinar si la medida restrictiva escogida era necesaria o si existían otras medidas igual de aplicables y que no hubieran afectado en tal medida al derecho fundamental en cuestión.

Por último, el tercer paso consiste en el análisis de la ponderación entre los derechos en conflicto, esto es, establecer los pesos o la importancia de cada uno de los derechos fundamentales en cuestión; se determinará si el grado de realización del fin constitucional planteado es mayor que la intensidad en la restricción del derecho fundamental afectado.

En el ámbito laboral, el conflicto es consustancial a las relaciones de trabajo, pues se contraponen constantemente los intereses de ambas partes. Así, los derechos fundamentales específicos e inespecíficos del trabajador suelen entrar en conflicto con el poder de dirección que ostenta el empleador, protegido por el derecho constitucional de la libertad de empresa, regulado en el artículo 59° de la Constitución Política del Perú.

Es por ello que, en la relación laboral, resulta necesario atender al principio de proporcionalidad, pues el empleador, en uso de las facultades que posee en virtud de su poder de dirección, puede impartir ciertas medidas en la organización del trabajo que podrían restringir ciertos derechos fundamentales del trabajador, por lo que se deberá evaluar si son válidas. Para ello, dicha medida debería cumplir con ser idónea, necesaria y proporcional.

En esa línea, Santana, menciona lo siguiente:

Para calificar la actuación empresarial como proporcionada es necesario que confluyan tres requisitos a) la adecuación del medio empleado al fin al que tal actuación este permitida; b) la necesidad, en el sentido de que no hubiese sido posible escoger dentro de las medidas posibles una menos gravosa para los intereses del trabajador, (...); y, c) los medios empresariales elegidos y el sacrificio que se irroga a los trabajadores afectados deben guardar una relación de la misma razonabilidad con los beneficios que tal decisión reporta a la satisfacción de la finalidad perseguida. (2021, p.162)

Solo de esta manera se podrán garantizar efectivamente los derechos fundamentales del trabajador, pues el empleador atenderá únicamente a criterios objetivos y razonables, sin incurrir en decisiones arbitrarias.

Análisis del caso materia de la Resolución:

Primero, resulta necesario *establecer los derechos fundamentales que se encuentran en conflicto en el presente caso*. Así, por un lado, se encuentra el poder de dirección del empleador que emerge del derecho constitucionalmente reconocido de la libertad de empresa, ya que el empleador en uso de su poder directriz, ante el bajo desempeño de sus labores, le sugirió a la trabajadora que renuncie; por otro lado, se encuentra el derecho a la estabilidad laboral de la trabajadora, pues este derecho supone la permanencia indeterminada del trabajador en su puesto de trabajo, salvo causa justa que habilite su despido. Tal como señala Ramírez Bosco, la estabilidad laboral supone una expectativa de permanencia en el trabajador (como se citó en Blancas Bustamante, 2021, p. 106).

Para determinar si la medida de sugerirle la renuncia a la trabajadora fue proporcional, en primer lugar, se debe evaluar la *idoneidad* de la medida dispuesta por el empleador. Así, primero se debe establecer el fin constitucionalmente legítimo. Atendiendo a los hechos y a los argumentos desplegados por el empleador-que fueron avalados por el Tribunal de Fiscalización Laboral-, lo que se buscaba con dicha alternativa era conminar a la trabajadora a que recapacite sobre su situación y que mejore en su desempeño laboral, pues de lo contrario, se le iniciaría un procedimiento de despido por capacidad.

Entonces, surge la cuestión de si la sugerencia de renuncia era idónea para lograr el fin que se planteaba, que era, según lo alegado por los empleadores, lograr revertir el bajo desempeño de la trabajadora.

Al respecto, se debe tener en cuenta la naturaleza de la renuncia, puesto que dicha figura tiene como único fin el cese de la relación laboral, por ello es una causa de extinción del contrato de trabajo. Precisamente, el literal b) del artículo

16° de la LPCL establece que la renuncia o retiro voluntario del trabajador es una causa de extinción del contrato de trabajo. La renuncia es una causa de cese de la relación laboral que tiene origen en un acto unilateral del trabajador, esto es, en una decisión libre y voluntaria del trabajador, que no requiere de aceptación por parte del empleador para surtir efecto.

Entonces, teniendo en cuenta dichos elementos, no puede considerarse como un medio idóneo la sugerencia de renuncia ante el contexto de bajo desempeño que presentaba la trabajadora; si lo que se buscaba era lograr una mejora en el rendimiento, la renuncia no apuntaba a dicho fin, sino a culminar de manera definitiva con la relación laboral.

Ello acredita que el supuesto fin alegado por la empresa era en realidad aparente, y no respondía a un fin legítimo constitucionalmente, pues la verdadera finalidad era buscar la desvinculación de la trabajadora, lesionando así su derecho a la estabilidad laboral.

Sin perjuicio de que, al no haber superado este primer análisis, ya no corresponde realizar la evaluación de los otros dos subprincipios, a fin de brindar una respuesta más concreta y completa sobre este tercer problema secundario, se continuará con la revisión del test de proporcionalidad.

Así, sobre el sub principio de *necesidad*, al comparar *medio-medio*, se concluye que existían otras medidas menos lesivas, que sugerir la renuncia, ante el supuesto rendimiento deficiente que presentaba la trabajadora. Primero, se debieron buscar alternativas que tengan como objetivo la mejora en el desempeño de la trabajadora, a fin de prevalecer y garantizar su derecho a la estabilidad laboral, esto es, que continúe en su puesto de trabajo. Dichas medidas pudieron ser optar por aplicar debidamente los planes de mejora, atendiendo a los lineamientos planteados en sus propias políticas y realizando los esfuerzos necesarios para revertir la situación de bajo desempeño; también pudieron aplicarse sanciones (advertencias, amonestaciones, o incluso suspensiones) de manera previa al hecho de conminarla a que renuncie denigrando su dignidad.

Asimismo, también, en caso que de que luego de darle a la trabajadora la oportunidad de revertir la situación de bajo desempeño no se lograra el objetivo,

cabía la posibilidad de pactar un mutuo disenso, figura regulada como causal de extinción del contrato de trabajo en el ordenamiento laboral, en el artículo 16° de la LPCL; ello hubiera implicado beneficios para ambas partes y hubiera resultado menos conflictivo que la sugerencia de renuncia.

Por último, sobre el sub principio de *proporcionalidad en sentido estricto*, no se cumplió en el caso porque, a pesar de que la medida de sugerir la renuncia fue intensa, no se alcanzó cumplir con la realización del supuesto fin al que estaba dirigida, que era lograr la mejora en el desempeño de las labores de la trabajadora, tal como argumentaba la empresa.

Por todo ello, se concluye en este punto que la medida del empleador de sugerir la renuncia a la trabajadora ante su bajo desempeño en las labores no fue proporcional. El empleador pudo recurrir a otras medidas menos lesivas a los derechos fundamentales de la trabajadora y que resultaban efectivas para lograr la mejora en su desempeño, siendo que de esta manera hubiera prevalecido la continuidad en la relación laboral.

VI. CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el análisis de cada pregunta secundaria, a fin de responder nuestra pregunta principal, se concluye que en el caso sí se configuró un acto de hostilidad laboral en el supuesto de afectación de la dignidad de la trabajadora denunciante, al habersele sugerido que renuncie ante el supuesto rendimiento deficiente que se le imputaba.

1. Para determinar la configuración de un acto de hostilidad deben concurrir los siguientes elementos: (i) que exista un actuar- acción u omisión - por parte del empleador, (ii) que dicho actuar se subsuma en alguno de los supuestos del artículo 30° de la LPCL, (iii) que dicho actuar implique el exceso del poder de dirección del empleador; y (iv) que se genere un perjuicio para el trabajador que afecta gravemente su esfera jurídica, con la finalidad de que sea el propio trabajador quien decida ponerle fin al vínculo laboral.

2. En el caso, hubo un actuar por parte del empleador que afectó la dignidad de la trabajadora, subsumiéndose dicho acto en uno de los supuestos de hostilidad laboral regulado en el artículo 30° de la LPCL. Existieron tratos degradantes y un desprestigio hacia la trabajadora, que afectó su dignidad, además de frustrar sus expectativas profesionales.
3. Dicho actuar implicó un exceso en el poder de dirección del empleador, pues el empleador no evaluó de manera adecuada el rendimiento de la trabajadora para imputarle un rendimiento deficiente, y señalarle que sería despedida por dicha causal, proponiéndole por ello que renuncie antes de ser despedida.
4. Además, el empleador pudo recurrir a otras medidas menos lesivas a los derechos fundamentales de la trabajadora y que resultaban efectivas para lograr la mejora en su desempeño, siendo que de esta manera hubiera prevalecido la continuidad en la relación laboral. Nuevamente, se evidencia el actuar irrazonable y arbitrario del empleador en perjuicio de la trabajadora.
5. Se generó un perjuicio para la trabajadora, que hizo insostenible la relación laboral, y optó por renunciar a su centro de trabajo.
6. El fallo del Tribunal de Fiscalización Laboral contraviene con la observación de un debido procedimiento, toda vez que no se han analizado debidamente todos los hechos y las pruebas presentadas por las partes en el caso en cuestión, afectando así un derecho garantizado constitucionalmente como lo es el derecho al debido proceso. Asimismo, tampoco atendió a los criterios jurisprudenciales establecidos para evaluar los casos de rendimiento deficiente; y tampoco observó los principios de razonabilidad y proporcionalidad que rigen en el derecho laboral, los cuales debieron estar presentes al momento de fundamentar su decisión.

BIBLIOGRAFÍA

Legislación relevante

- Congreso de la República. (1993, 29 de diciembre). Constitución Política del Perú.
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H682678>
- Congreso de la República. (2006, 22 de julio). Ley N°28806, Ley General de Inspección de Trabajo.
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H921718>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (1997, 27 de marzo). Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H774215>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2000, 4 de agosto). Real Decreto Legislativo 5/2000, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2006, 29 de octubre). Decreto Supremo N°019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de la Inspección de Trabajo.
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H930717>

Jurisprudencia relevante

- Casación Laboral 3739-97 (1997, 30 de junio). Corte Suprema de Justicia de la República.
- Casación Laboral 23795-2017 Lima (2019, 3 de julio). Corte Suprema de Justicia de la República.
- Casación Laboral 17515-2017 Del Santa (2019, 24 de octubre). Corte Suprema de Justicia de la República.
- Casación Laboral 13119-2017 Lima (2019, 27 de noviembre). Corte Suprema de Justicia de la República.

- Casación Laboral 25294-2018 Lima Norte (2020, 16 de setiembre). Corte Suprema de Justicia de la República.
- Expediente 0010-2002-AI/TC (2003, 3 de enero). Tribunal Constitucional.
- Expediente 2273-2005-HC/TC (2006, 20 de abril). Tribunal Constitucional.
- Expediente 003-2005-AI/TC (2006, 9 de agosto). Tribunal Constitucional.
- Expediente 00579-2008-PA/TC (2008, 5 de junio). Tribunal Constitucional.
- Expediente 17516-2019-0-1801-JR-LA-01 (2022, 2 de marzo). Corte Superior de Justicia de Lima.
- Resolución 309-2021-SUNAFIL/ILM (2021, 24 de febrero). Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- Resolución 128-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (2021, 22 de julio). Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- Resolución 845-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (2022, 05 de setiembre). Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- Resolución de Sala Plena 002-2023-SUNAFIL/TFL (2023, 2 de febrero). Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Doctrina relevante

Arce, E. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Palestra Editores.

Blancas, C. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y la relación de trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Blancas, C. (2021). Estado actual de la estabilidad laboral. *Laborem*,(15), 91-143.

Díaz, R. (2011). Actos de hostigamiento en la relación laboral. *Soluciones Laborales*, 3-71.

Ezquerro, L. (2011). *Estudios sobre el derecho a la vida e integridad física y moral en el ámbito laboral*. Atelier.

Ferro, V. (2019) *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Grández, P. (2009). El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del TC peruano. *Palestra del Tribunal Constitucional*, (8), 1-35.

Gorelli, J. (2019). El rendimiento como causa de extinción del contrato de trabajo. *Derecho y Sociedad* (53), 65-80.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21790>

Molero, M. (2008). El acoso psicológico (*mobbing*) en la legislación laboral peruana: el desarrollo de un concepto. *Ius Et Veritas*, (36), 340-365.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12265>

Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo (4ª ed.)*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Pacheco, L. (2007). *Dignidad humana en el Derecho del Trabajo*. Civitas Ediciones.

Rodríguez, F. y Quispe, G. (2009). *La extinción del contrato de trabajo, causales, requisitos y consecuencias*. Gaceta Jurídica.

Sánchez, R. (2017). *Cómo probar la hostilidad laboral. Análisis normativo, doctrinario y jurisprudencial*. Gaceta Jurídica.

Santana, R. (2021). *El poder disciplinario del empleador en la empresa privada*. Fundación de la Cultura Universitaria.

Toyama, J. (2021). Modificación de condiciones de trabajo: una mirada desde la jurisprudencia laboral y una propuesta. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 785-804.
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-785-804.pdf>

Toyama, J. (2003). Modificación de condiciones de trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia. *Derecho & Sociedad* (21), 172-189.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17368>

Velez, A. (2021). Hacia la inclusión de la indemnización por daño moral en las pretensiones sobrevenidas de los actos de hostilidad laboral. *Laborem* (15), 389-414.

Vilela, A., y Valverde, I. (2015). Actos de hostilidad. *AELE*, 7-36.





Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 251-2020-SUNAFIL/IRE-AQP

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA

IMPUGNANTE : COMPARTAMOS FINANCIERA S.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-AQP

MATERIA : - RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por COMPARTAMOS FINANCIERA S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 04 de junio de 2021.

Lima, 13 de agosto de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por COMPARTAMOS FINANCIERA S.A., (en adelante la impugnante) contra la Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 04 de junio de 2021 (en adelante la resolución impugnada) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

1. ANTECEDENTES

- 1.1.** Mediante Orden de Inspección N° 1815-2019-SUNAFIL/IRE-AQP, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento de las disposiciones sociolaborales¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 0075-2020-SUNAFIL/IRE-AQP (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave a la normativa de relaciones laborales.

¹ Se dispuso la siguiente materia de inspección: Actos de hostilidad y modificación unilateral de condiciones de trabajo (sub materia: otros hostigamientos).



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 1.2.** De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**), la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 0099-2020-SUNAFIL/SAI (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 158-2021- SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP de fecha 23 de abril de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 9,450.00 (Nueve mil cuatrocientos cincuenta con 00/100 soles), por haber incurrido en:
- Una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, por realizar actos de hostilidad contra la dignidad de una (01) trabajadora, infracción tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 2.25 UIT (2019), ascendente a la suma de S/. 9,450.00 soles.
- 1.3.** Mediante escrito de fecha 12 de mayo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 158-2021- SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP de fecha 23 de abril de 2021, argumentando lo siguiente:
- La resolución impugnada omite considerar los argumentos de defensa, e impone una sanción irrazonable que vulnera su derecho a la debida motivación, sin valorar los alcances normativos para la configuración de un acto de hostilidad.
 - El acto de hostilidad en un hecho aislado y no conocido por la empresa hasta iniciado el procedimiento inspectivo, sin evidenciar desmedro sistemático sobre el trabajador. Los actos de hostilidad que afecten la dignidad del trabajador exigen una reiterancia en la conducta para su configuración.
 - El emplazamiento previo para la configuración de un acto de hostilidad es necesario y no contradictorio, pues si bien no existe dispositivo normativo que regule el requisito de un procedimiento previo para el inicio de un procedimiento ante la Sunafil, la propia naturaleza del acto merece la puesta en conocimiento del empleador para la adopción de medidas correctivas. La conducta se configura con la negativa de enmendar dicha conducta después del requerimiento cursado por el trabajador y no con la conducta del empleador tipificada en la norma.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- Respecto de la desvinculación voluntaria referida a la trabajadora, parte de una interpretación subjetiva, sin existir pruebas que apoyen dicha interpretación, resultando insuficiente para la imposición de una multa irrazonable, sin tener en cuenta los descargos de la impugnante.
- 1.4.** Mediante Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 04 de junio de 2021², la Intendencia Regional de Arequipa declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 158-2021- SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, por considerar que:
- La inspeccionada incurrió en actos de hostilidad contra la entonces trabajadora María del Rosario Milagros Asalde Manrique, dispensándole a través de sus jefes inmediatos trato humillante, lo cual afectó su dignidad; por lo que se configuró la infracción muy grave en materia de relaciones laborales postulada por la Inspectora y siendo acogida por el órgano de primera instancia.
 - En la reunión el día 30 de setiembre de 2019, sus jefes inmediatos, el señor Gerente de Agencia Juan Manuel Ramírez Luque y la Jefa de Créditos, Jaqueline Espinoza Huamán, calificaron el trabajo de la recurrente de forma despreciativa, y en particular el señor Juan Manuel Ramírez Luque le gritó, se burló y la humilló durante la reunión y finalmente, como se escucha en los minutos 29:30 al 30:15 del audio de dicha reunión, concordante con los minutos 18:24 al 18:40, la señora Jaqueline Espinoza Huamán le indicó a la recurrente que piense bien su situación y que se retire decentemente, siendo la connotación de la palabra “decentemente” que renuncie, reiterando durante toda la conversación que el señor Miguel Salazar pidió la desvinculación de la recurrente.
 - En la reunión de fecha 30 de setiembre de 2019 que sostuvo con el Gerente de Agencia Juan Manuel Ramírez Luque y de la Jefa de Créditos, Jaqueline Espinoza Huamán; audio que en la visita inspectiva de fecha 03 de enero de 2020 se hizo escuchar a la Jefe de Créditos, Jaqueline Espinoza Huamán, quien reconoció su contenido; y la declaración de la Jefe de Créditos, Jaqueline Espinoza Huamán, en la visita inspectiva de fecha 03 de enero de 2020, en la que luego de escuchar el audio anexo a la denuncia, reconoció que el 30 de setiembre de 2019 se llevó a cabo una reunión con la trabajadora Milagros Asalde y el Gerente de Agencia Juan Manuel Ramírez Luque, reunión en la que, según indicó, la trabajadora Milagros Asalde alteró al Gerente, minimizando su actuar, indicando que realizaba su trabajo y no era culpable de sus

² Notificada a la impugnante el 07 de junio de 2021, ver fojas 109 del expediente sancionador



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

resultados, motivo por el cual la conversación terminó acalorada, como se escucha en el audio, señalando además que la trabajadora Milagros Asalde presentaba problemas no sólo en relación a sus funciones en la colocación de créditos, sino que también fue investigada por Auditoría y Contraloría por haber estado involucrada en un tema de estafa de S/ 50 000.00 y aprobación de créditos fraccionados para 3 personas, siendo una sola persona la beneficiada. Finalmente precisó que la reunión fue convocada por la declarante.

- Al respecto, es preciso mencionar que los actos de hostilidad son aquellos supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores³. En nuestro ordenamiento jurídico, se ha previsto dichas acciones en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en la cual encontramos, entre otros, los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador, los cuales le causan perjuicio a éste.
- En segundo lugar, en el caso bajo análisis se observa que el órgano de primera instancia señala en el fundamento 30 del acto resolutivo impugnado que “De lo desarrollado, es preciso destacar que la infracción se encuentra tipificada como “Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales”, advirtiéndose que la supuesta “reiterancia” de hechos como elementos de configuración de la trasgresión laboral carece totalmente de sentido. El uso del término en plural de “actos de hostilidad” atiende a los diversos hechos que pueden constituirse como tal, conforme el artículo 30° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728; además que claramente en lo que corresponde a la afectación de la dignidad del trabajador, se indica “cualquier otro acto”, no especificándose en ningún dispositivo normativo que la condición para la configuración de un acto de hostilidad es que éste deba ser repetitivo u observado en un número determinado de veces; por lo que, el argumento de la Empresa resulta ilógico.”
- La reiterancia de un acto de hostilidad no se encuentra contemplada como requisito para su configuración y el desmedro sistemático en el trabajador que se pretende invocar, resulta inverosímil; puesto que, la inspeccionada pretendería que la trabajadora tendría que haber sido expuesta en varias oportunidades a tratos

³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico. Lima: Editorial Gaceta Jurídica. 2015, p. 260.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

humillantes para considerar una real afectación de su dignidad, lo cual es incomprensible.

- Sobre el emplazamiento previo que la trabajadora pudo efectuar para la investigación interna de los hechos, resulta contradictorio, pues ella misma reconoce que dicho procedimiento corresponde a los casos en que se intente promover una demanda judicial; por lo que, es una opción que legalmente no se encuentra contemplada como requisito previo para el inicio del procedimiento administrativo ante la Sunafil.
- El pedido de desvinculación efectuado a la trabajadora denunciante, no es una interpretación subjetiva, por el contrario, demuestra responsabilidad en los actos de hostilidad verificados, habiéndose emitido un pronunciamiento respecto a cada uno de sus argumentos acorde a ley.

1.5. Mediante escrito de fecha 24 de junio de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Arequipa el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-AQP.

1.6. La Intendencia Regional de Arequipa admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados, mediante Memorándum N° 410-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, siendo recibido el 01 de julio de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

2. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1. Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981⁴, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **Sunafil**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley, que, para el cumplimiento de sus fines, la Sunafil contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

⁴ "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en adelante Sunafil, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias."



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

2.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁵, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁶ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁷, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁸ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

3. DEL RECURSO DE REVISIÓN

3.1. El artículo 217 del TUO de la LPAG establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado

⁵Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.

(...)"

⁶ Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento. El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa."

⁷ Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de Sunafil

Artículo 15.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión."

⁸ Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema."



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.

- 3.2. Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3. En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de Sunafil, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 3.4. Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

4. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR COMPARTAMOS FINANCIERA S.A.

- 4.1. De la revisión de los actuados, se ha identificado que COMPARTAMOS FINANCIERA S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 9,450.00 por la comisión de la infracción tipificada como MUY GRAVE, prevista en el artículo 25.14 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

hábiles, computados a partir del 8 de junio de 2021, fecha en que fue notificada la citada resolución.

- 4.2. Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por COMPARTAMOS FINANCIERA S.A.

5. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 5.1. Mediante escrito de fecha 24 de junio, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, solicitando la nulidad o revocatoria de la resolución recurrida, señalando lo siguiente:

Respecto a la determinación y existencia de actos de hostilidad en forma de afectación a la dignidad del trabajador y el principio de razonabilidad

- i. No se puede sancionar en base a las declaraciones expresadas por el representante del empleador en el sentido de que se habría cometido un acto de hostilidad en contra de la trabajadora en actos reiterados que permitan considerar una real afectación a este derecho fundamental. En esa línea, no se puede considerar actos de hostilidad a hechos aislados y que no fueron de conocimiento de la impugnante.
- ii. Respecto a la vulneración al principio de objetividad de la Ley N° 28806, contenido en el artículo 2, se le sanciona a la impugnante por la expresión: “piense bien su situación y retírese decentemente” el cual se encuentra en un audio ofrecido por la trabajadora materia de inspección, por cuanto dicha expresión a decir de la autoridad administrativa de trabajo, tiene una connotación de una desvinculación voluntaria de la trabajadora, supuesto que carece de todo sustento y por el contrario dicha interpretación es totalmente subjetiva.
- iii. También precisan que se ha vulnerado el principio de verdad material, por cuanto la administración no ha recabado otros medios de prueba que permitan considerar que la expresión “piense bien su situación y restírese decentemente”, tenga otra connotación, pues el audio fue obtenido durante un altercado entre colaboradores de la empresa.
- iv. La resolución apelada parte de un supuesto acto de hostilidad, que no fue conocido previamente por la empresa, ni mucho menos de una actividad permanente que



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

podiera permitir establecer la actitud vejatoria en contra de la dignidad del trabajador y determinar si realmente hubo un acto hostil. Por lo tanto, la imposición de la multa no es razonable, pues no se han rebatido los argumentos de la impugnante.

De la vulneración al debido proceso, por la falta de motivación de las resoluciones administrativas y la inaplicación del artículo 30 del TUO de la LPCL

- v. Los fundamentos de la resolución impugnada se sustentan en lo señalado por el inspector de trabajo, para considerar la existencia de un acto hostil, sin valorar los alcances normativos, ni los descargos efectuados en diferentes oportunidades.
- vi. La impugnante menciona que la trabajadora no ha efectuado el trámite señalado en esta norma, debiendo enviar la correspondiente carta solicitando el cese de los actos de hostilidad, a fin de que efectúen los descargos correspondientes, o reviertan los actos imputados. Asimismo, señalan que el procedimiento sancionador parte de un hecho aislado y no conocido por la empresa, pues no se evidencia un desmedro sistemático sobre el trabajador, que pudieran presumir la existencia de un acto de hostilidad.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la naturaleza y finalidad del recurso de revisión

- 5.2. De conformidad con el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, las autoridades administrativas "...deben actuar con respecto a la Constitución, a la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas".
- 5.3. Frente a la vulneración, desconocimiento o lesión de un derecho o interés legítimo, derivado del apartamiento de la conducta descrita en el numeral precedente⁹, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en

⁹ "Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 217. Facultad de contradicción

217.1 Conforme a lo señalado en el artículo 120, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo.

(...)"



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

el artículo 218 del TUO de la LPAG¹⁰, pudiendo incluso "...solicitar la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley"¹¹.

- 5.4. Así, respecto de la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 con la siguiente redacción:

"Artículo 49.- Recursos administrativos

Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

El Recurso de Revisión es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral.

El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos administrativos."

- 5.5. En esa línea argumentativa, el artículo 55 del RLGIT establece que el recurso de revisión es un **recurso de carácter excepcional**, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia, siendo desarrolladas su procedencia y requisitos de admisibilidad en el Reglamento del Tribunal, tal y como se señaló en los puntos 3.4 de la presente resolución.
- 5.6. Respecto de la finalidad del recurso de revisión en específico, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que éste tiene por finalidad:

¹⁰ "Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 218. Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son:

a) Recurso de reconsideración

b) Recurso de apelación

Solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días."

¹¹ Numeral 1 del artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

“...la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal.”

El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias.”

Entendiéndose, por parte de esta Sala, que la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

- 5.7. En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones MUY GRAVES, e identificando si sobre éstas se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del reglamento citado en el numeral precedente.

De los elementos constitutivos de los actos de hostilidad

- 5.8. Previamente a los alegatos que nos ocupan, esta Sala considera pertinente exponer ciertas consideraciones sobre la configuración del acto de hostilidad, y cómo, a través de su comisión, se afecta la dignidad del trabajador. Ello en aras de identificar si -en el presente caso- se ha producido la infracción que da origen a la sanción recurrida.
- 5.9. Nuestro ordenamiento jurídico otorga primacía a la dignidad de la persona humana, toda vez que el artículo 1 de la Constitución Política de 1993 consagra que "la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado". Asimismo, en el ámbito laboral, el artículo 23 de la mencionada norma suprema establece que: "(...) ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador."



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 5.10.** Además, el artículo 22 de la mencionada norma suprema dispone que: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona."
- 5.11.** El artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en lo sucesivo, TUO LPCL), establece que: "Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción a incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (...)"
- 5.12.** Sobre el particular, siguiendo al Jurista Jorge Toyama¹², "los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores. Al respecto hay que señalar que solo en determinados supuestos, las modificaciones de las condiciones de trabajo puede ser materia de impugnación por parte de los trabajadores, y podrían calificar como actos de hostilidad en nuestro sistema jurídico".
- 5.13.** Los actos de hostilidad son supuestos donde el empleador se excede en su facultad de dirección, así el artículo 30 del TUO LPCL señala que son actos de hostilidad equiparables al despido: "(...) g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador (...)"
- 5.14.** Por su parte, según el artículo 33 de la LGIT, son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante la acción u omisión de los distintos sujetos responsables.
- 5.15.** En ese contexto, el RLGIT establece en el numeral 25.14 de su artículo 25, que los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales, constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, la cual es pasible de sanción económica.
- 5.16.** Al respecto, es pertinente tener en cuenta que, si bien toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones; y para el empleador, el derecho a normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes y sancionar la falta de acatamiento de las mismas, lo cual es traducido como el poder de dirección; empero, éste como cualquier otro derecho no es absoluto y arbitrario, sino que debe practicarse de acuerdo a ciertos

¹² TOYAMA, Jorge. El derecho individual del trabajo en el Perú, un enfoque teórico-práctico. Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 251.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

parámetros, los cuales son: a) la sujeción a la ley, la Constitución, normas jurídicas y reglamentarias; y b) el principio de razonabilidad que lo limita de tomar decisiones arbitrarias. Se trata, por tanto, de la comparación de dos intensidades o grados en la afectación de un derecho fundamental y de la legitimidad de la medida acatada en uso del poder de dirección. De esta manera, se advierte que todo acto de hostilidad implica un uso desmedido de la facultad de dirección, a la cual se encuentra sujeto el trabajador, por la relación de subordinación-dependencia existente en el contrato laboral.

- 5.17. En el mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia de la República, interpretando los alcances de la Casación N° 505-2012-LIMA, ha manifestado lo siguiente¹³:

“(…) se ha establecido sobre el elemento subjetivo del cese de acto de hostilidad invocado, “propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador”, que se satisface ofreciendo los indicios y medios de prueba idóneos que permitan advertir que el ejercicio de la facultad de dirección o ius variandi por parte del empleador no se ha sujetado a los límites que impone el principio de razonabilidad, sino que por el contrario haciendo uso abusivo del mismo menoscaban y denigran los derechos fundamentales de los trabajadores; lo que justifica la necesidad de exigir la acreditación de dicha (…).^{14”}

- 5.18. A propósito del concepto de razonabilidad, el Tribunal Constitucional la ha definido como sigue¹⁵:

“Por virtud del principio de razonabilidad se exige que la medida restrictiva se justifique en la necesidad de preservar, proteger o promover un fin constitucionalmente valioso. Es la protección de fines constitucionalmente relevantes la que, en efecto, justifica una intervención estatal en el seno de los derechos fundamentales. Desde esta perspectiva, la restricción de un derecho fundamental satisface el principio de razonabilidad cada vez que esta persiga garantizar un fin legítimo y, además, de rango constitucional.^{16”}

¹³ Casación Laboral N° 25294-2018 LIMA NORTE.

¹⁴ El subrayado no es del original.

¹⁵ Exp. 2235-2004-AA/TC, Fundamento 6, segundo párrafo.

¹⁶ El subrayado no es del original.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

5.19. A su vez, el literal g) del artículo 30 del TUO de la LPCL, califica la afectación de la dignidad como acto de hostilidad, de acuerdo al siguiente apartado:

“**Artículo 30.-** Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...)

g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.¹⁷”

5.20. Asimismo, se debe precisar que el menoscabo a la dignidad supone una alteración gravísima en la confianza entre las partes, la cual es indispensable para la existencia de la relación laboral, razón por la cual es susceptible de ser empleada para aducir que dichos actos hostiles encubren un despido arbitrario, que vulnera un derecho fundamental, como es el respeto a la dignidad y permite, por tanto, exigir el pago de las indemnizaciones correspondientes por el daño causado.

De los actos de hostilización en el caso materia de revisión

5.21. En el caso *sub examine*, esta Sala advierte que, en puridad, la imputación construida en el PAS se constriñe a analizar el contenido la reunión de fecha 30 de setiembre de 2019 que sostuvo la trabajadora afectada con el Gerente de Agencia Juan Manuel Ramírez Luque y de la Jefa de Créditos, Jaqueline Espinoza Huamán, la misma que consta en un audio y que en la visita inspectiva de fecha 03 de enero de 2020 se hizo escuchar a la Jefe de Créditos, Jaqueline Espinoza Huamán, quien reconoció su contenido y determinar si ésta constituyó un acto de hostilidad.

5.22. Asimismo; en dicha visita la inspectora comisionada tomó la declaración de la Jefe de Créditos, Jaqueline Espinoza Huamán, quien, luego de escuchar el audio anexo a la denuncia, reconoció que el 30 de setiembre de 2019 se llevó a cabo una reunión con la trabajadora Milagros Asalde y el Gerente de Agencia Juan Manuel Ramírez Luque, reunión en la que, según indicó, la trabajadora Milagros Asalde alteró al Gerente, minimizando su actuar, indicando que realizaba su trabajo y no era culpable de sus resultados, motivo por el cual la conversación terminó acalorada, como se escucha en el audio. Manifestó también que Milagros Asalde presentaba problemas no sólo en relación a sus funciones en la colocación de créditos, sino que había sido investigada por Auditoría y Contraloría por haber estado involucrada en un tema de estafa de S/ 50 000.00 y aprobación de

¹⁷ Fundamento décimo quinto. El subrayado no es del original.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

créditos fraccionados para 3 personas, siendo una sola persona la beneficiada. Finalmente precisó que la reunión fue convocada por la declarante.

- 5.23.** En ese sentido, corresponde traer a colación lo actuado en la constancia de actuaciones inspectivas de investigación, de fecha 12 de diciembre de 2019, como es la declaración del señor Miguel Salazar Calderón S. Gerente Divisional de la Agencia donde prestaba servicios la Sra. Milagros Asalde, en la que refiere que de acuerdo a lo señalado por la Jefe de Créditos de la Agencia, en el mes de junio de 2019 no se consideró el desempeño de la referida trabajadora, ni para el trimestre ni para la evaluación anual, por cuanto estuvo con descanso médico, y que su cartera de clientes tampoco fue repartida, ya que los descansos médicos fueron presentados de acuerdo a como fueron expedidos.
- 5.24.** Asimismo, respecto al Plan de Mejora en que participó la Sra. Asalde, desde el 02 de octubre de 2019, ésta no presentó observaciones a los reportes, por lo que estaba conforme con ellos, inclusive hizo uso de vacaciones en el mes de noviembre (del 02-11-2019 al 01-12-2019). Por otro lado, la trabajadora fue sometida a una Comisión de Honor, por los resultados bajos en el desempeño de sus funciones advertidas; por lo que recomendaron que la trabajadora retome el programa, que se revisen los objetivos y que se considere a nuevos acompañantes, determinando que los objetivos sean los mismos, que el logro de metas sea entre el 70 al 100%, los cuales serán calificados como productividad regular, considerando además que menor al 70% es alerta.
- 5.25.** Dentro de este contexto, se evidencia, que la trabajadora ha presentado bajo rendimiento, dificultades con los créditos otorgados y que no ha logrado recuperarlos; por lo que fue sometida a un programa de Plan de Mejora Esperamos más de ti, por ello, se advierte que la impugnante la sometió a este programa a fin de que mejore en el desempeño de sus funciones, (cartera de clientes, colocación de créditos, impuntualidad, entre otros). Sin embargo, la trabajadora afectada presentó su carta de renuncia el 11 de diciembre de 2019¹⁸ por motivos estrictamente personales, cuando anteriormente ya había presentado la denuncia a SUNAFIL por actos de hostilización, el 13 de noviembre de 2019.
- 5.26.** En efecto, conforme al marco antes precisado, para configurar el tipo infractor establecido en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT, relativa a la comisión de *“los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales”*, se requiere, como

¹⁸ Ver fojas 144 del expediente inspectivo



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

presupuesto que, a través de una disposición carente de razonabilidad sobre las condiciones de trabajo, se perjudique el fuero interno del trabajador (en este caso, el derecho a la dignidad), a fin de promover su renuncia inmotivada.

- 5.27.** Debemos tener en cuenta que, de acuerdo con el principio de verdad material, que resulta aplicable a cualquier procedimiento administrativo¹⁹, las autoridades públicas se encuentran obligadas en verificar plenamente los hechos que constituyen o motivan sus actos, lo cual resulta de especial relevancia dentro de la tramitación de los procedimientos administrativos sancionadores, cuyas consecuencias imponen multas u obligaciones a los administrados.
- 5.28.** Por otro lado, de acuerdo con el principio de licitud²⁰, que rige la potestad sancionadora administrativa, las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.
- 5.29.** En consecuencia, se evidencia que, entre ambos principios, existe una relación indivisa, pues, solo con la claridad de la comisión de los hechos ilícitos, obtenidos a través de las actuaciones probatorias (principio de verdad material), la autoridad administrativa se encontrará habilitada a contradecir la presunción de legalidad impuesta por el ordenamiento (principio de licitud), de cara a desplegar la facultad sancionadora contra su autor.
- 5.30.** Aplicando ambos principios, este Tribunal ha revisado detenidamente el audio presentado como prueba y ha podido determinar que la conversación se limita a enumerar los hechos que sustentan el bajo desempeño de la trabajadora. No hemos

¹⁹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...)

1.11. Principio de verdad material.- En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

²⁰ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 248. Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(.....)

9. Presunción de licitud.- Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

encontrado que se expresa calificativo alguno para referirse de manera personal a ésta y que pudiera menoscabar su dignidad.

- 5.31.** En cuanto a la referencia a que se “retire decentemente”, se aprecia del contexto de la conversación, que en ella se conmina a la trabajadora a tomar una decisión, indicándole que es necesario que se comprometa con su trabajo y mejore o, si no quisiera hacerlo, que opte por dejarlo, pero que si seguía cometiendo faltas que afecten negativamente a la empresa, ésta iba a tener que desvincularla. No se aprecia en ello afectación alguna a la dignidad de la trabajadora, ya que lo que se le está planteando es la consecuencia lógica y legal de su desempeño.
- 5.32.** Por tanto, se concluye que -en el presente caso- no se ha reunido la evidencia suficiente a fin de determinar la existencia de responsabilidad del tipo infractor, por lo que, prevalece la postura que la impugnante actuó de acuerdo a la normatividad vigente, no existiendo actos de hostilidad contra la trabajadora María del Rosario Milagros Asalde Manrique; en consecuencia, corresponde que esta Sala revocar lo resuelto en la resolución impugnada. Por consiguiente, corresponde amparar en este extremo el recurso de revisión.

Por lo que, en consecuencia, carece de objeto evaluar la procedencia de los demás argumentos del recurso de revisión.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981 – Ley que crea la Sunafil, el artículo 41 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, los artículos 15 y 17 del Decreto Supremo N° 007-2013-TR – Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil y sus modificatorias, y los artículos 2, 3 y 17 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR – Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral,

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO el recurso de revisión interpuesto por COMPARTAMOS FINANCIERA S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 04 de junio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 251-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

SEGUNDO.- REVOCAR la Resolución de Intendencia N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-AQP en el extremo referido a la realización de actos de hostilidad contra la dignidad de una (01) trabajadora, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT, dejando sin efecto la multa impuesta por dicha infracción.

TERCERO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa.

CUARTO.- Notificar la presente resolución a COMPARTAMOS FINANCIERA S.A., y a la Intendencia Regional de Arequipa, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Devolver los actuados a la Intendencia Regional de Arequipa.

SEXTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil (www.gob.pe/sunafil).

Regístrese y comuníquese

Documento Firmado Digitalmente
Luis Erwin Mendoza Legoas
Presidente
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Desirée Bianca Orsini Wisotzki
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Luz Imelda Pacheco Zerga
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral