



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA

Trabajo de Suficiencia Profesional

Informe sobre el Expediente N.º 251-2020-SUNAFIL/IRE-AQP

Para optar el Título Profesional de
Abogada

Presentado por:

Autora: Zuñiga Nalvarte, Ariana Alexandra

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7185-800X>

Asesor: Mg. Lafosse Masias, Jorge Luis

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9788-8955>

Lima – Perú

2026

	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, ZUÑIGA NALVARTE, ARIANA ALEXANDRA egresada de la Facultad de **Derecho y Ciencia Política** y Escuela Académica Profesional de **Derecho y Ciencia Política** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "Informe sobre el Expediente N.º 251-2020-SUNAFIL/IRE-AQP.", Asesorado por el docente: LAFOSSE MASIAS, JORGE LUIS, con DNI 40376829, ORCID 0000-0001-9788-8955. tiene un índice de similitud de **13 (trece) %** con código 14912:573207596 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

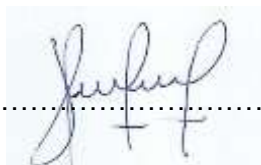
Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor 1

Ariana Alexandra Zuñiga Nalvarte
DNI: 70251003



.....
Firma

Jorge Luis Lafosse Masias
DNI: 40376829

Lima, 30 de marzo de 2026

INDICE

Informe sobre el Expediente	1
1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1. Identificación de las áreas relevantes del Derecho vinculadas al expediente elegido	5
1.2. Justificación de la elección del expediente.....	6
2. HECHOS RELEVANTES DEL EXPEDIENTE.....	7
2.1. Presentación cronológica de los hechos	7
2.1.1. <i>Inicio de la relación laboral</i>	7
2.1.2. <i>Accidente de tránsito y afectación a la salud</i>	7
2.1.3. <i>Impacto del accidente en el desempeño laboral</i>	7
2.1.4. <i>Reunión laboral y presuntos actos de hostilidad</i>	8
2.1.5. <i>Incorporación al programa “Esperamos Más de Ti” (EMDT)</i>	8
2.1.6. <i>Conclusión anticipada del programa y medidas adoptadas por la empresa.</i>	9
2.1.7. <i>Denuncia ante la SUNAFIL</i>	10
2.1.8. <i>Renuncia de la trabajadora</i>	10
2.2. Documentos y actos procesales relevantes.....	10
3. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE	43
3.1. Identificación de los principales problemas jurídicos	43
3.2. Análisis de los problemas jurídicos (con sustento normativo, jurisprudencial y doctrinario).....	44
3.3. Cierre del capítulo.....	57
4. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE CADA PROBLEMA JURÍDICO IDENTIFICADO.....	58
4.1. Posición fundamentada sobre el problema general.....	58
4.2. Posición fundamentada sobre el primer problema jurídico específico	58
4.3. Posición fundamentada sobre el segundo problema jurídico específico.....	59
4.4. Posición fundamentada sobre el tercer problema jurídico específico	60
4.5. Conclusión referente a los problemas identificados	61
5. VALORACIÓN JURÍDICA PERSONAL DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA AUTORIDAD COMPETENTE.....	62
5.1. Finalidad y enfoque metodológico del capítulo	62
5.2. Valoración jurídica de la Resolución N.º 158-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP	62

5.3.	Valoración jurídica de la Resolución N.º 075-2021-SUNAFIL/IRE-AQP	63
5.4.	Valoración jurídica de la Resolución N.º 198-2021-SUNAFIL/TFL – Primera Sala	64
5.5.	Valoración jurídica comparada e integral.....	65
5.6.	Cierre del capítulo.....	66
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
6.1.	Conclusiones:.....	67
6.2.	Recomendaciones	68
7.	BIBLIOGRAFÍA.....	69
7.1.	Legislación.....	69
7.2.	Jurisprudencia	70
7.3.	Doctrina	71
8.	ANEXOS.....	72
8.1.	Infograma de actuaciones inspectivas y procedimiento sancionador de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.....	72
8.2.	Link del contenido del expediente completo	72

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe jurídico tiene por objeto el análisis de un procedimiento administrativo sancionador en materia laboral, tramitado ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), seguido contra la empresa Compartamos Financiera S.A., por la presunta comisión de actos de hostilidad laboral en perjuicio de una trabajadora.

El procedimiento fue resuelto en primera instancia por la Sub Intendencia de Resolución, en segunda instancia por la Intendencia Regional, y en última instancia administrativa por el Tribunal de Fiscalización Laboral, órgano que revocó las resoluciones precedentes. El expediente se encuentra concluido en sede administrativa, lo que permite un análisis integral y comparado de los criterios adoptados por cada instancia.

El presente informe se enmarca en la línea institucional de investigación Derecho y gestión pública para enfrentar desafíos sociales y globales, específicamente en la sublínea vinculada al Derecho público y privado, justicia institucional y participación ciudadana. En dicho marco, el estudio analiza la configuración de los actos de hostilidad laboral como manifestación de afectación a la dignidad del trabajador y como límite al poder de dirección del empleador, así como su acreditación a través de la valoración de los medios probatorios dentro del procedimiento administrativo sancionador laboral seguido ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

La finalidad académica del informe consiste en examinar críticamente la aplicación del marco normativo, jurisprudencial y doctrinario relativo a los actos de hostilidad laboral y a su acreditación en el procedimiento administrativo sancionador, evaluando la coherencia, razonabilidad y motivación de las resoluciones emitidas por las distintas instancias administrativas, especialmente en lo referido a la tutela de la dignidad del trabajador.

Desde el punto de vista normativo, el análisis se sustenta en la Constitución Política del Perú como norma fundamental del ordenamiento jurídico. Asimismo, se consideran las normas laborales sustantivas, particularmente el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Igualmente, se examinan las normas que regulan la función inspectiva, entre ellas la Ley General de Inspección del Trabajo, su

reglamento y las directivas emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. El análisis se complementa con las disposiciones del procedimiento administrativo sancionador previstas en la Ley del Procedimiento Administrativo General, así como con jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Asimismo, el informe desarrolla los conceptos teóricos necesarios para comprender la relación entre la protección de la dignidad del trabajador, los límites al poder de dirección del empleador, la configuración jurídica de los actos de hostilidad laboral, la estabilidad laboral y la valoración del medio probatorio en el procedimiento administrativo sancionador, elementos que permiten determinar la existencia de conductas lesivas en el ámbito laboral.

1.1. Identificación de las áreas relevantes del Derecho vinculadas al expediente elegido

El expediente analizado se vincula directamente con el Derecho Laboral, en tanto el conflicto surge en el marco de una relación de trabajo subordinada y gira en torno a la posible configuración de actos de hostilidad laboral regulados en el artículo 30 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como a la afectación de la dignidad del trabajador y de su estabilidad laboral.

Asimismo, el caso se inscribe en el ámbito del Derecho Administrativo, específicamente del Derecho Administrativo Sancionador, dado que la imputación y sanción de la infracción se desarrolla a través de un procedimiento administrativo seguido ante SUNAFIL. En este contexto resultan relevantes principios como la legalidad, motivación, razonabilidad, proporcionalidad y presunción de licitud.

Finalmente, el caso presenta una estrecha relación con el Derecho Constitucional, particularmente en lo referido a la protección de los derechos fundamentales del trabajador, como la dignidad humana, el derecho al trabajo y la tutela frente a prácticas empresariales que, aun sin configurar un despido directo, pueden afectar gravemente la continuidad y condiciones de la relación laboral.

1.2. Justificación de la elección del expediente

La elección del presente expediente responde a criterios académicos y formativos objetivos. En primer lugar, el caso presenta una complejidad jurídica relevante, al evidenciar la tensión entre el ejercicio del poder de dirección del empleador y la protección de la dignidad del trabajador frente a conductas que podrían configurar actos de hostilidad laboral.

En segundo lugar, el expediente resulta particularmente relevante por la existencia de criterios interpretativos divergentes entre las instancias administrativas, ya que mientras la Sub Intendencia y la Intendencia Regional concluyen que existió un acto de hostilidad laboral y sancionan a la empresa, el Tribunal de Fiscalización Laboral revoca dichas resoluciones. Esta discrepancia permite analizar los estándares de valoración probatoria y los límites del enfoque sancionador en materia laboral.

Asimismo, el caso ofrece un escenario idóneo para examinar la valoración del audio como medio probatorio central, así como el impacto que su interpretación puede tener en la tutela efectiva de la dignidad del trabajador dentro del procedimiento administrativo sancionador.

Finalmente, el expediente guarda estrecha relación con los contenidos propios de la carrera, al integrar instituciones del derecho laboral, del derecho administrativo sancionador y del derecho constitucional, lo que permite un análisis jurídico integral del caso.

2. HECHOS RELEVANTES DEL EXPEDIENTE

2.1. Presentación cronológica de los hechos

2.1.1. Inicio de la relación laboral

En enero de 2017, la señora María del Rosario Milagros Asalde Manrique ingresó a laborar en la empresa Compartamos Financiera S.A., desempeñándose en el cargo de asesora de negocios experta, función que implicaba la gestión de una cartera de clientes y el cumplimiento de metas comerciales establecidas por la empresa.

2.1.2. Accidente de tránsito y afectación a la salud

En el mes de mayo de 2019, la trabajadora sufrió un accidente de tránsito, a consecuencia del cual se lesionó la mano derecha. Producto de ello, el personal médico le otorgó un descanso médico por siete (7) días; sin embargo, dicho descanso no pudo hacerse efectivo debido al cierre del mes. En ese contexto, tanto el gerente de agencia como su jefe directo le habrían exigido continuar laborando pese a su estado de salud, situación que habría ocasionado el agravamiento de la lesión, motivo por el cual el médico dispuso posteriormente la inmovilización del brazo con yeso y un descanso médico prolongado por casi todo el mes.

2.1.3. Impacto del accidente en el desempeño laboral

Como consecuencia de la limitación física derivada del accidente de tránsito, la trabajadora no habría podido desarrollar con normalidad sus funciones durante el periodo correspondiente, lo que habría generado una disminución en su cartera de clientes y un impacto negativo en sus indicadores de desempeño. No obstante, dichos indicadores habrían continuado siendo evaluados bajo los parámetros habituales, como si la trabajadora hubiera prestado servicios de manera regular, pese a las restricciones médicas que afectaron su capacidad laboral.

2.1.4. Reunión laboral y presuntos actos de hostilidad

El 30 de septiembre de 2019 se llevó a cabo una reunión laboral entre el Gerente de Agencia, señor Juan Manuel Ramírez Luque, la Jefa de Créditos, señora Jacqueline Espinoza Huamán, y la trabajadora, convocada con el supuesto objeto de evaluar su desempeño y la situación de su cartera de créditos.

No obstante, durante el desarrollo de dicha reunión, la trabajadora fue objeto de cuestionamientos reiterados, descalificaciones personales y juicios anticipados respecto de su capacidad laboral, actitud y desempeño, atribuyéndosele de manera generalizada la responsabilidad por observaciones formuladas por Auditoría y Contraloría, descartándose expresamente cualquier posibilidad de mejora futura, al señalarse de forma reiterada que “no iba a cambiar”.

Asimismo, a lo largo de la reunión se hizo referencia constante a la existencia de un pedido de desvinculación formulado por un tercero, aludiéndose a un correo electrónico que sustentaría dicha solicitud, lo cual habría sido utilizado como un elemento de presión sobre la trabajadora. En ese contexto, los superiores jerárquicos plantearon de manera insistente escenarios de salida laboral, sugiriendo que lo “mejor” sería que la trabajadora optara por retirarse voluntariamente, comparando su situación con la de otros trabajadores que “se fueron decentemente” y advirtiéndole que, de no hacerlo, podría enfrentar procedimientos administrativos o auditorías posteriores.

Estas manifestaciones, reiteradas y sostenidas durante la reunión, habrían configurado una sugerencia indirecta pero persistente de renuncia, colocándola ante una disyuntiva forzada entre retirarse voluntariamente o permanecer en un ambiente laboral adverso, sin respaldo institucional y bajo la amenaza de eventuales sanciones, evidenciándose un escenario de presión psicológica y quebrantamiento del deber de trato digno.

2.1.5. Incorporación al programa “Esperamos Más de Ti” (EMDT)

Posteriormente, la empresa invitó a la trabajadora a participar en el programa interno denominado “Esperamos Más de Ti” (EMDT), el cual constituye un mecanismo institucional

de acompañamiento al desempeño, orientado a atender alertas tempranas vinculadas a brechas en los resultados, competencias o comportamientos del colaborador.

De acuerdo con la información institucional de la empresa, dicho programa tiene como finalidad ayudar al trabajador a elevar sus resultados o modificar conductas mediante un proceso de seguimiento estructurado y acompañamiento directo del jefe inmediato, alineado a los valores, políticas y procedimientos internos. El programa contempla, como etapa previa, la realización de una conversación significativa entre el jefe inmediato y el colaborador, así como la definición de metas, objetivos y comportamientos esperados, los cuales deben ser consignados en una minuta de acuerdos comunicada formalmente por correo electrónico. La participación de la trabajadora fue formalizada mediante documento suscrito con fecha 2 de octubre de 2019, estableciéndose inicialmente una duración prevista de tres (3) meses.

2.1.6. Conclusión anticipada del programa y medidas adoptadas por la empresa

No obstante, a raíz de la negativa de la trabajadora a seguir cubriendo con recursos propios las deudas de clientes morosos, práctica que, según indica, ya había realizado en una oportunidad, el 31 de octubre de 2019, aproximadamente a las 18:00 horas y antes del cierre de operaciones, fue convocada a una reunión a solicitud del Gerente de Agencia, la Jefa de Créditos, el Gerente Regional y el representante del área de Personas. En dicha reunión se le expusieron reportes e información que, según la trabajadora, no reflejaban de manera exacta sus resultados al cierre del mes de octubre.

En ese mismo acto, la empresa dio por concluida anticipadamente la participación de la trabajadora en el programa EMDT, pese a que este tenía una duración prevista de tres meses y solo había transcurrido uno desde su suscripción. Asimismo, se le comunicó el adelanto de sus vacaciones por un periodo de treinta (30) días, decisión que fue adoptada sin consulta ni consentimiento previo.

Conforme a lo señalado por la trabajadora, el trato hostil previamente existente se habría intensificado, manifestándose en actitudes prepotentes, descalificaciones y un clima laboral adverso.

2.1.7. Denuncia ante la SUNAFIL

Con fecha 13 de noviembre de 2019, la trabajadora interpuso denuncia ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), poniendo en conocimiento la ocurrencia de presuntos actos de hostilidad laboral y presión psicológica ejercidos de manera sistemática por parte del Gerente de Agencia y la Jefa de Créditos.

En su denuncia, la trabajadora señaló que dichas conductas tenían como finalidad menoscabar su integridad psíquica, dignidad y reputación profesional, así como inducirla a renunciar a su puesto de trabajo, adjuntando como medios probatorios un registro de audio de la reunión del 30 de septiembre de 2019, capturas de mensajes de WhatsApp y documentación relacionada con el programa Esperamos Más de Ti.

2.1.8. Renuncia de la trabajadora

Posteriormente, con fecha 11 de diciembre de 2019, la trabajadora presentó su carta de renuncia a la empresa Compartamos Financiera S.A., solicitando la exoneración del plazo de preaviso de treinta (30) días previsto por la normativa laboral vigente, señalando como último día efectivo de labores el 20 de diciembre de 2019.

2.2. Documentos y actos procesales relevantes

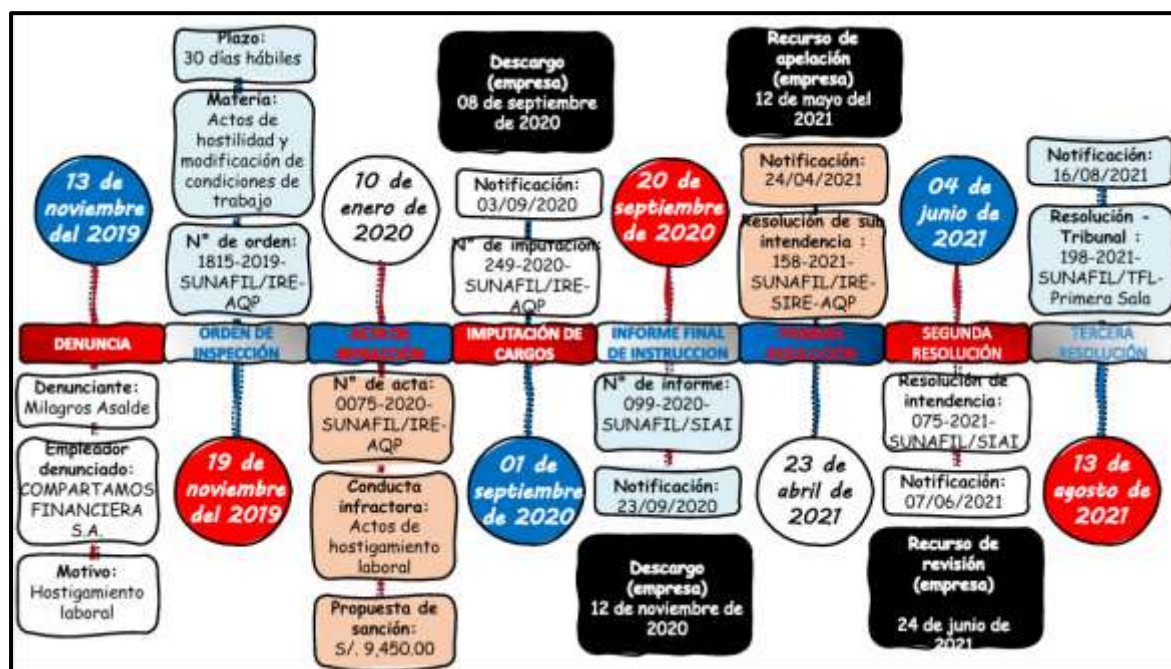
El procedimiento administrativo sancionador seguido contra la empresa Compartamos Financiera S.A. se desarrolló a través de una secuencia de actos administrativos y documentos emitidos por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), los cuales se encuentran distribuidos en distintas etapas conforme al diseño normativo del Sistema de Inspección del Trabajo.

Con la finalidad de ordenar cronológicamente dichos actos y facilitar la comprensión integral del expediente, se ha elaborado una línea de tiempo que presenta de manera sintética la sucesión de los principales hitos procedimentales, desde la interposición de la denuncia hasta la emisión del pronunciamiento final por parte del Tribunal de Fiscalización Laboral.

La línea de tiempo cumple una función eminentemente descriptiva y organizativa, en tanto permite identificar con claridad las actuaciones desplegadas en cada momento del procedimiento y ubicar los documentos relevantes dentro de su respectiva etapa. En tal sentido, no desarrolla valoraciones ni análisis jurídicos, los cuales serán abordados de forma específica y detallada en los apartados posteriores, según la etapa procedimental correspondiente.

Figura 1

Línea de tiempo de la documentación relevante del procedimiento



Nota. Elaboración propia en base a la Orden de Inspección N.º 1815-2019-SUNAFIL/IRE-AQP y al Expediente N.º 251-2020-SUNAFIL/IRE-AQP.

2.2.1. Actuaciones previas: denuncia y calificación

A) Denuncia

Con fecha 13 de noviembre de 2019, la señora María del Rosario Milagros Asalde Manrique, en su condición de trabajadora de la empresa Compartamos Financiera S.A., interpuso denuncia contra su empleador por presuntos actos de hostigamiento laboral ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), Intendencia Regional de Arequipa.

Al momento de su apersonamiento ante dicha entidad, a la denunciante se le proporcionó el formato estándar de denuncia laboral, el cual contiene campos preestablecidos destinados a consignar los datos de identificación del denunciante y del empleador, el centro de trabajo, un espacio para la descripción sintética de los hechos denunciados, así como un apartado para la indicación de los medios probatorios que se adjuntan. En dicho formato se consignó expresamente el enunciado: “denuncio hostigamiento laboral a mi persona, presento pruebas adjuntas”.

Cabe precisar que el escrito que desarrolla los hechos denunciados fue elaborado por la propia trabajadora y presentado como documento adjunto al referido formato institucional. En tal sentido, la denuncia responde a un esquema administrativo estandarizado que contempla una descripción sucinta en el formato, siendo el desarrollo fáctico y argumentativo incorporado a través del escrito adjunto presentado por la denunciante.

Asimismo, el formato de denuncia contempla un apartado específico referido a la reserva de identidad del denunciante. En el presente caso, la trabajadora renunció expresamente a la reserva de su identidad, decisión que resulta coherente con la naturaleza de los hechos denunciados, en tanto estos se encontraban directamente vinculados a reuniones presenciales, comunicaciones directas y actuaciones atribuidas a superiores jerárquicos plenamente identificables, cuya verificación requería necesariamente su individualización para el adecuado desarrollo de las actuaciones inspectivas.

En cuanto al contenido del escrito adjunto, la trabajadora manifestó que, desde aproximadamente cuatro meses previos a la interposición de la denuncia, venía siendo objeto de presión psicológica y actos de hostilidad laboral en el marco de la relación de trabajo. Señaló que dichas conductas habrían sido ejercidas de manera sistemática por el Gerente de la Agencia y la Jefa de Créditos, quienes habrían adoptado actitudes prepotentes, descalificadoras y menoscabadoras hacia su persona.

Indicó, además, que tales conductas se habrían materializado a través de descalificaciones personales y profesionales, trato intimidatorio, humillaciones reiteradas y cuestionamientos constantes a su desempeño laboral, con la finalidad de afectar su integridad psíquica, su energía

personal y su reputación profesional, perturbando el normal ejercicio de sus labores y deteriorando de manera significativa su ambiente de trabajo.

La denunciante sostuvo también que fue obligada a realizar pagos con su propio dinero para cubrir deudas de clientes morosos, práctica que aceptó en una oportunidad. Sin embargo, ante su negativa de repetir dicha conducta, se habrían intensificado —según su versión— los malos tratos, acciones vejatorias y presiones en su contra, configurándose un escenario de hostilidad creciente orientado a inducir su renuncia indirecta.

Finalmente, como parte de los medios probatorios ofrecidos, la trabajadora adjuntó:

- i) un soporte digital que contiene un registro de audio de fecha 30 de septiembre de 2019, correspondiente a una reunión sostenida con el Gerente de la Agencia y la Jefa de Créditos;
- ii) capturas de pantalla de conversaciones vía WhatsApp sostenidas con la Jefa de Créditos; y
- iii) documentación relacionada con el inicio y la interrupción anticipada del programa interno denominado “Esperamos Más de Ti”, iniciado el 2 de octubre de 2019 y concluido el 31 de octubre de 2019.

De lo expuesto, se aprecia que la denuncia presentada por la trabajadora contiene la identificación de las partes involucradas, la descripción de los hechos que considera constitutivos de hostigamiento laboral, así como la presentación de diversos medios probatorios destinados a sustentar su versión. Estos elementos permitieron que la autoridad inspectiva cuente con información inicial suficiente para evaluar su contenido y proceder con la calificación correspondiente, etapa que se desarrollará a continuación.

B) Calificación de la denuncia

Recibida la denuncia, esta fue sometida al procedimiento de calificación por parte de la autoridad competente, conforme a lo dispuesto en la Directiva N.º 002-2017-SUNAFIL/INII, denominada *Servicio de Atención de Denuncias Laborales*, la cual regula la recepción, evaluación y calificación de las denuncias laborales, estableciendo los criterios de procedencia

y la competencia de la autoridad inspectiva para su conocimiento (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral [SUNAFIL], 2019).

De acuerdo con la citada directiva, la calificación de la denuncia debe efectuarse dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde su recepción. En el presente caso, la denuncia fue calificada dentro de dicho plazo, concluyéndose que correspondía dar inicio a las actuaciones inspectivas.

Como resultado de esta evaluación preliminar, la autoridad competente dispuso la emisión de la correspondiente Orden de Inspección, acto administrativo que marca el inicio formal de la etapa inspectiva, la cual será desarrollada en el apartado siguiente.

Figura 2

Gráfico de las actuaciones previas: denuncia y calificación



Nota. Elaboración propia en base a la Orden de Inspección N.º 1815-2019-SUNAFIL/IRE-AQP.

2.2.2. Actuaciones inspectivas

La fase inspectiva constituye la etapa inicial de la fiscalización laboral, a través de la cual la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral verifica el cumplimiento de la normativa sociolaboral mediante actuaciones de investigación. En esta fase, el personal inspectivo recopila información, constata hechos y recaba medios probatorios que servirán de sustento para la determinación de una eventual responsabilidad administrativa.

Los resultados de esta etapa pueden dar lugar al inicio del procedimiento administrativo sancionador cuando se advierta la presunta comisión de infracciones laborales.

A) Emisión de la Orden de Inspección

Como resultado de la calificación favorable de la denuncia, la autoridad competente dispuso la emisión de la Orden de Inspección N.º 1815-2019-SUNAFIL/IRE-AQP, acto administrativo que dio inicio formal a las actuaciones inspectivas, conforme a las facultades conferidas por la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, norma que regula el Sistema de Inspección del Trabajo y las atribuciones del personal inspectivo (Congreso de la República, 2006).

A través de la referida orden, se designó como inspectora comisionada a la señora Helen Yulissa Arce Arenas, a quien se le encomendó la realización de las diligencias inspectivas correspondientes respecto de la empresa Compartamos Financiera S.A.

La orden de inspección fue emitida bajo la materia de actos de hostilidad y modificación unilateral de condiciones de trabajo, en atención a los hechos denunciados por la trabajadora y a la naturaleza de las conductas que se solicitaba verificar.

En ese marco normativo, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Ley N.º 28806, la orden de inspección constituyó el instrumento habilitante para la ejecución de las actuaciones de investigación y comprobación orientadas a verificar la observancia de la normativa sociolaboral por parte de la empresa inspeccionada (Congreso de la República, 2006, art. 13).

B) Desarrollo de las actuaciones inspectivas

En ejecución de la Orden de Inspección, la inspectora comisionada llevó a cabo diversas actuaciones inspectivas destinadas a esclarecer los hechos denunciados y verificar la existencia de una eventual afectación a los derechos laborales de la trabajadora.

Entre las principales diligencias realizadas durante esta etapa, se encuentran las siguientes:

Recepción y análisis del soporte digital que contiene el registro de audio de fecha 30 de septiembre de 2019, correspondiente a una reunión sostenida entre la trabajadora denunciante, el Gerente de la Agencia y la Jefa de Créditos, a efectos de evaluar el contenido de las expresiones vertidas y su eventual carácter hostil.

Requerimiento de información y documentación a la empresa inspeccionada, relacionada con el desempeño laboral de la trabajadora, las medidas adoptadas respecto a su evaluación, las reuniones de seguimiento realizadas y la aplicación del programa interno denominado “Esperamos Más de Ti”.

Revisión del historial laboral y de desempeño de la trabajadora, incluyendo indicadores de productividad, informes internos, evaluaciones obtenidas y acciones implementadas por la empresa con la finalidad de mejorar sus resultados.

Análisis de las comunicaciones sostenidas vía WhatsApp entre la trabajadora y la Jefa de Créditos, con la finalidad de verificar el contenido de dichas comunicaciones y determinar si de ellas se desprendían presiones indebidas o exigencias relacionadas con el pago de obligaciones de clientes, lo cual fue materia de valoración por la autoridad inspectiva.

Verificación de la renuncia presentada por la trabajadora con fecha 11 de diciembre de 2019, a fin de determinar su relación temporal y contextual con los hechos materia de la denuncia, conforme a lo manifestado por la trabajadora durante el procedimiento, sin perjuicio de que dicho acto se hubiera producido con posterioridad a la interposición de la misma.

Las actuaciones inspectivas desarrolladas durante esta etapa tuvieron como finalidad determinar si las conductas denunciadas constituían actos de hostilidad laboral, así como establecer si existió una afectación a la dignidad de la trabajadora o una presión indebida orientada a motivar su desvinculación laboral.

C) Acta de Infracción

En el marco del Sistema de Inspección del Trabajo, el Acta de Infracción constituye uno de los instrumentos centrales mediante los cuales la autoridad inspectiva documenta los resultados de

las actuaciones de fiscalización realizadas frente a presuntos incumplimientos del ordenamiento sociolaboral. Su análisis resulta indispensable, pues a partir de su contenido se estructura el procedimiento administrativo sancionador y se determina la eventual responsabilidad administrativa del sujeto inspeccionado.

Desde una perspectiva normativa y doctrinaria, el Acta de Infracción cumple una función esencialmente instructiva, en tanto recoge los hechos constatados por el personal inspectivo, su valoración jurídica y la propuesta de sanción correspondiente, sirviendo como soporte técnico y jurídico para la actuación posterior de la autoridad administrativa competente.

El Acta de Infracción es el documento administrativo elaborado por el personal inspectivo como resultado de las actuaciones inspectivas, en el cual se consignan los hechos comprobados que constituyen infracción, su subsunción en los tipos infractores correspondientes, la calificación y tipificación jurídica, las normas vulneradas, la sanción propuesta y la responsabilidad imputada al sujeto inspeccionado, debidamente sustentada en fundamentos fácticos y jurídicos, conforme a lo dispuesto en el numeral 4.1 de la Directiva N.º 001-2020-SUNAFIL/INII, Versión 2 (SUNAFIL, 2021).

En la doctrina laboral se sostiene que el acta de infracción constituye el instrumento mediante el cual la autoridad inspectiva documenta las verificaciones realizadas y las consecuencias derivadas del incumplimiento de disposiciones legales o convencionales en materia sociolaboral. Asimismo, se reconoce que los hechos constatados por los inspectores y formalizados en dicho documento, siempre que se observen los requisitos legales correspondientes, gozan de presunción de veracidad, sin perjuicio del derecho de los administrados a ofrecer prueba en contrario (Toyama & Rodríguez, 2014, p. 379).

En atención a la definición normativa y doctrinaria expuesta resulta necesario mencionar que, su validez y eficacia se encuentran condicionadas al cumplimiento de los requisitos formales y materiales previstos en la normativa que regula la inspección del trabajo.

Al respecto, el artículo 54 del Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT), establece que el Acta de Infracción debe contener, como mínimo, los siguientes elementos (Poder Ejecutivo, 2006, art. 54).

- a) Identificación del sujeto responsable.**
- b) Identificación de la autoridad competente para imponer sanción.**
- c) Medios de investigación utilizados.**
- d) Hechos comprobados constitutivos de infracción.**
- e) Tipificación legal y normas vulneradas.**
- f) Sanción propuesta, con criterios de cuantificación y graduación.**
- g) Responsabilidad imputada, con fundamento fáctico y jurídico.**
- h) Identificación y firma del inspector actuante.**
- i) Fecha del acta y datos para su notificación.**

El cumplimiento de dichos requisitos resulta indispensable, en tanto permite garantizar la debida motivación del acto administrativo, la correcta imputación de responsabilidad al sujeto inspeccionado y el respeto del principio del debido procedimiento administrativo.

Bajo el marco normativo y conceptual desarrollado, corresponde analizar el contenido del Acta de Infracción N.º 0075-2020-SUNAFIL/IRE-AQP emitida en el presente caso, a fin de examinar su emisión, los medios actuados, los hechos constatados y la calificación jurídica efectuada por la autoridad inspectiva, así como verificar su adecuación a los requisitos formales y materiales exigidos por la normativa vigente.

C.1) Emisión y marco legal del acta

En el marco de las actuaciones inspectivas iniciadas a raíz de la denuncia interpuesta por la trabajadora, se emitió el Acta de Infracción N.º 0075-2020-SUNAFIL/IRE-AQP.

Dicho documento fue extendido con fecha 10 de enero de 2020 por la Inspectora de Trabajo Helen Yulissa Arce Arenas, en contra de la empresa Compartamos Financiera S.A., como resultado de la verificación del cumplimiento de la normativa sociolaboral, en el contexto de la Orden de Inspección N.º 1815-2019-SUNAFIL/IRE-AQP.

C.2) Medios de investigación actuados

Conforme a lo consignado en el Acta de Infracción, durante la fase de investigación se realizaron las siguientes diligencias:

- Comprobación de datos en SUNAT, REMYPE y Planilla Electrónica.
- Visitas inspectivas al centro de trabajo.
- Comparecencias del apoderado del sujeto inspeccionado.
- Entrevista a la Jefa de Créditos, Jaqueline Espinoza Huamán, quien reconoció el contenido del audio materia de la denuncia.
- Apersonamiento del sujeto inspeccionado.
- Notificación de constancia de hechos insubsanables, adjuntándose copia del registro de audio correspondiente a la reunión del 30 de septiembre de 2019.

C.3) Hechos constatados relevantes

De acuerdo con lo consignado por la autoridad inspectiva en el Acta de Infracción, se consideraron acreditados los siguientes hechos relevantes:

- La existencia de una relación laboral vigente entre la trabajadora denunciante y la empresa inspeccionada desde el 20 de febrero de 2017, bajo el régimen laboral de la actividad privada.

- Que con fecha 30 de septiembre de 2019 la trabajadora sostuvo una reunión con sus jefes inmediatos, el Gerente de Agencia, Juan Manuel Ramírez Luque, y la Jefa de Créditos, Jaqueline Espinoza Huamán.
- Conforme al contenido del audio aportado y reconocido por la Jefa de Créditos, la autoridad inspectiva valoró que durante dicha reunión: se realizaron descalificaciones al desempeño de la trabajadora, el Gerente de Agencia levantó la voz y adoptó un trato humillante, la Jefa de Créditos le indicó que “piense bien su situación y se retire decentemente”, expresión que fue considerada por la autoridad inspectiva como una sugerencia directa de renuncia, reiterándose que un superior jerárquico habría solicitado su desvinculación.

Las conductas descritas fueron valoradas por la inspectora actuante como constitutivas de presión psicológica y tratos humillantes, afectando la dignidad de la trabajadora.

C.4) Calificación jurídica y tipificación de la infracción

En el marco del ejercicio de la función inspectiva, la calificación jurídica de los hechos constatados constituye una etapa esencial, pues permite determinar si las conductas verificadas durante las actuaciones inspectivas se subsumen en alguno de los tipos infractores previstos en el ordenamiento sociolaboral y, de ser el caso, establecer la responsabilidad administrativa correspondiente. Esta labor garantiza la correcta aplicación de la normativa vigente y la observancia de los principios de legalidad y tipicidad que rigen el procedimiento administrativo sancionador.

La Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, establece el marco normativo que regula la identificación de las infracciones administrativas en materia laboral, diferenciándolas tanto por la materia en la que se produce el incumplimiento como por su nivel de gravedad (Congreso de la República, 2006; Poder Ejecutivo, 2006).

C.4.1) Tipos de infracciones según la Ley General de Inspección del Trabajo

La Ley General de Inspección del Trabajo clasifica las infracciones administrativas en función del ámbito normativo afectado. En particular, los artículos 33 al 36 de la citada ley distinguen las infracciones en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y labor inspectiva, delimitando el alcance de las conductas infractoras y la competencia de la autoridad inspectiva para su supervisión y sanción (Congreso de la República, 2006, arts. 33–36).

Con la finalidad de sistematizar dicha clasificación normativa, se presenta a continuación un cuadro comparativo que resume los principales tipos de infracción previstos en la Ley N.º 28806.

Tabla 1

Tipos de infracciones según la Ley General de Inspección del Trabajo

Tipo de infracción	Base legal	Descripción sintetizada
Relaciones laborales	Ley N.º 28806, art. 33	Incumplimientos, por acción u omisión, de las normas legales y convencionales que regulan las relaciones laborales individuales y colectivas, incluyendo colocación laboral, fomento del empleo, modalidades formativas laborales y el cumplimiento de acuerdos adoptados en actas de conciliación administrativa.
Seguridad y salud en el trabajo (SST)	Ley N.º 28806, art. 34	Incumplimiento de las disposiciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo, de aplicación general

		o sectorial, cuya fiscalización corresponde a la SUNAFIL, orientadas a la prevención de riesgos laborales y a la protección de la vida e integridad del trabajador.
Seguridad social	Ley N.º 28806, art. 35	Omisión de la inscripción de los trabajadores en los regímenes de salud y pensiones, así como el incumplimiento de las obligaciones de declaración y pago de aportes a los sistemas de seguridad social.
Labor inspectiva	Ley N.º 28806, art. 36	Conductas que vulneran el deber de colaboración con la autoridad inspectiva, tales como la obstrucción, negativa, abandono o inasistencia injustificada a las diligencias inspectivas realizadas por la SUNAFIL.

Nota. Elaboración propia con base en la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, modificada por el Decreto Legislativo N.º 1499.

De la clasificación expuesta se advierte que los actos vinculados a la afectación de derechos fundamentales del trabajador, tales como la dignidad, el trato respetuoso y las condiciones esenciales de la relación laboral, se enmarcan dentro de las infracciones en materia de relaciones laborales, ámbito en el cual se analiza el presente caso.

C.4.2) Clasificación de las infracciones según su gravedad

La normativa inspectiva contempla una diferenciación de las infracciones en función de su gravedad, criterio que resulta determinante para la graduación de la sanción administrativa. En ese sentido, la Ley N.º 28806 y su reglamento distinguen entre infracciones leves, graves y muy graves, en atención al nivel de afectación de los derechos de los trabajadores y al impacto del incumplimiento en el ordenamiento sociolaboral (Congreso de la República, 2006; Poder Ejecutivo, 2006).

A efectos de una mejor comprensión, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

Tabla 2

Gravedad de las infracciones según el tipo de infracción

Tipo de infracción	Leves	Graves	Muy graves
Relaciones laborales	Incumplimientos formales o de escasa entidad que no afectan derechos fundamentales del trabajador (ej. errores en registros o documentación laboral).	Incumplimiento de derechos laborales esenciales que afectan las condiciones de trabajo o el ejercicio de derechos reconocidos por ley (ej. retraso reiterado en el pago de remuneraciones, incumplimientos en la jornada o descansos).	Vulneración grave de derechos fundamentales del trabajador, tales como actos de hostilidad laboral, discriminación, trabajo infantil o cualquier conducta equiparable al despido arbitrario.
Seguridad y salud en el trabajo (SST)	Deficiencias menores en registros, protocolos o medidas preventivas que no generan un riesgo significativo para la	Incumplimiento de medidas básicas de seguridad y salud que generan un riesgo relevante para los trabajadores (ej. falta	Situaciones que generan un riesgo grave e inminente para la vida o integridad del trabajador, incluyendo incumplimientos reiterados de medidas de

	integridad del de equipos de seguridad o la trabajador. protección personal). ocurrencia de accidentes graves o mortales.
Seguridad social	Errores Declaraciones o pagos Omisión total de la administrativos tardíos que afectan el inscripción del menores en la acceso oportuno a trabajador o del pago de declaración de prestaciones de salud o aportes, afectando aportes o en los pensiones. gravemente la cobertura registros de de salud y seguridad afiliación, sin social. afectación sustancial de derechos.
Labor inspectiva	Retrasos menores o Obstaculización Negativa, obstrucción deficiencias formales parcial de la labor total, abandono o en la atención de inspectiva, incluyendo inasistencia injustificada requerimientos de la la entrega incompleta o a las diligencias autoridad inspectiva. tardía de información inspectivas, impidiendo el ejercicio de la función inspectiva por parte de la SUNAFIL.

Nota. Elaboración propia basada en la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y criterios de la SUNAFIL.

En el presente caso, la conducta atribuida al empleador fue calificada como una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, conforme a lo dispuesto en el numeral 25.14 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, referido a los actos de hostilidad y a cualquier conducta que afecte la dignidad del trabajador (Poder Ejecutivo, 2006).

Dicha calificación encuentra sustento, asimismo, en el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que regula los actos de hostilidad, los cuales son considerados como despido indirecto equiparables al despido arbitrario, tratándose de conductas del empleador que afectan gravemente la dignidad

del trabajador o las condiciones esenciales de la relación laboral (Poder Ejecutivo, 1997, art. 30).

C.5) Hechos no acreditados y precisiones adicionales

Asimismo, del análisis efectuado por la autoridad inspectiva se dejó constancia de los siguientes aspectos que no lograron acreditarse durante las actuaciones inspectivas:

No se acreditó de manera fehaciente que la trabajadora haya sido obligada a cubrir con dinero propio las deudas de clientes morosos, al no existir medios probatorios objetivos que corroboren dicha afirmación, más allá de la sola manifestación de la denunciante.

Respecto al programa interno denominado “Esperamos Más de Ti”, si bien se verificó que este fue interrumpido antes de la fecha inicialmente prevista, también se constató que la empresa inspeccionada procedió posteriormente a reincorporar a la trabajadora en dicho programa, asignándole nuevos acompañantes, conforme se desprende de la documentación obrante en el expediente inspectivo.

C.6) Desvinculación laboral

Se dejó constancia de que la trabajadora presentó su carta de renuncia con fecha 11 de diciembre de 2019, hecho que fue valorado por la autoridad inspectiva dentro de un contexto previamente marcado por la existencia de actos de hostigamiento laboral acreditados, los cuales afectaron su dignidad y el normal desenvolvimiento de la relación laboral.

C.7) Propuesta de sanción

En atención a la infracción muy grave acreditada, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, la inspectora actuante propuso la imposición de una sanción equivalente a 2.25 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), equivalente, para el año 2019, a la suma de S/ 9,450.00, considerando los siguientes criterios:

- Número de trabajadores afectados: 1.
- Valor de la UIT aplicable (2019): S/ 4,200.00.

Dicha propuesta sancionadora fue determinada conforme a la escala de multas prevista en el artículo 48 del RLGIT, atendiendo a la gravedad de la conducta, la naturaleza del bien jurídico afectado y el número de trabajadores afectados.

C.8) Alcances del Acta de Infracción y competencia administrativa

Del contenido del Acta de Infracción N.º 0075-2020-SUNAFIL/IRE-AQP se advierte que la inspectora actuante dejó consignados los hechos verificados durante las actuaciones inspectivas, los medios de investigación utilizados, la identificación de las normas presuntamente vulneradas, así como la calificación de la conducta atribuida al empleador y la correspondiente propuesta de sanción administrativa.

Asimismo, en la propia acta se precisó que la competencia para la tramitación del procedimiento administrativo sancionador derivado de la misma corresponde, conforme a la normativa vigente, a la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, como autoridad instructora, y a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Arequipa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), como autoridad sancionadora.

En ese sentido, el Acta de Infracción constituyó el acto administrativo que dio origen al inicio del procedimiento administrativo sancionador, conforme al marco normativo que regula la inspección del trabajo, cuyos efectos y decisiones posteriores serán analizados en los apartados siguientes.

Figura 3

Etapas inspectiva



Nota. Elaboración propia en base al Expediente N° 251-2020-SUNAFIL/IRE-AQP.

2.2.3. Procedimiento Sancionador

El procedimiento administrativo sancionador constituye el conjunto de actuaciones administrativas orientadas a determinar la existencia de responsabilidad por la comisión de infracciones a la normativa sociolaboral, así como a imponer, de ser el caso, las sanciones correspondientes. Este procedimiento se inicia sobre la base de los hechos constatados en la fase inspectiva y se desarrolla respetando los principios del debido procedimiento administrativo y el derecho de defensa del administrado.

En el ámbito de la fiscalización laboral, el procedimiento administrativo sancionador comprende principalmente la fase instructiva y la fase sancionadora, las cuales se desarrollan de manera sucesiva conforme a la normativa vigente.

A) Fase Instructiva

La fase instructiva tiene como finalidad evaluar la existencia de la presunta infracción administrativa a partir de los hechos constatados durante la fase inspectiva. En esta etapa, la autoridad instructora formula la imputación de cargos, analiza los medios probatorios y valora los descargos presentados por el administrado.

Concluida esta fase, se emite un informe final que determina si corresponde continuar con el procedimiento en su fase sancionadora.

A.1) Imputación de cargos

La imputación de cargos es el acto administrativo formal mediante el cual la autoridad instructora comunica al administrado el inicio del procedimiento administrativo sancionador, conforme a lo dispuesto en los artículos 43° y siguientes de la Ley General de Inspección del Trabajo y los artículos 247° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General (Congreso de la República, 2006; Poder Ejecutivo, 2001).

Este acto se sustenta en el Acta de Infracción levantada como resultado de las actuaciones inspectivas y se regula por los artículos 43° y siguientes de la Ley General de Inspección del Trabajo, los artículos 52° y siguientes de su Reglamento (Poder Ejecutivo, 2006), así como por los artículos 247° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General (Poder Ejecutivo, 2001).

En el caso materia de análisis, la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la Intendencia Regional de Arequipa emitió la Imputación de Cargos N.º 249-2020-SUNAFIL/SIAI-AQP, de fecha 1 de septiembre de 2020, mediante la cual dispuso el inicio del procedimiento administrativo sancionador contra COMPARTAMOS FINANCIERA S.A., en mérito al Acta de Infracción N.º 075-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, la cual fue asumida como parte integrante de la imputación.

De acuerdo con el contenido de la imputación, se atribuyó a la empresa la presunta comisión de una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, consistente en la realización de actos de hostigamiento laboral materializados en actos contra la dignidad, en perjuicio de la trabajadora María del Rosario Milagros Asalde Manrique, conducta tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Poder Ejecutivo, 2006).

Asimismo, se propuso la imposición de una multa equivalente a 2.25 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), lo que representa un monto ascendente a S/ 9,450.00, considerando que el

número de trabajadores afectados sería uno (1). La autoridad instructora precisó que, atendiendo a la naturaleza de la infracción imputada, no correspondía la adopción de medidas provisionales.

En cuanto a la competencia funcional, la imputación señaló expresamente que la fase instructiva se encontraba a cargo del Subintendente de Actuación Inspectiva, mientras que la fase sancionadora correspondería al Subintendente de Resolución, conforme a lo dispuesto en la Resolución de Superintendencia N.º 089-2017-SUNAFIL (SUNAFIL, 2017).

La imputación de cargos fue notificada a la empresa el 3 de septiembre de 2020, conjuntamente con el Acta de Infracción, conforme consta en la cédula de notificación correspondiente, otorgándosele un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos, de acuerdo con lo establecido en el numeral 3 del artículo 255º del T.U.O. de la LPAG y el literal h) del numeral 7.1.2.3 de la Directiva N.º 001-2017-SUNAFIL/INI (SUNAFIL, 2017).

A.2) Descargos a la Imputación de Cargos

Dentro del plazo otorgado, COMPARTAMOS FINANCIERA S.A. presentó sus descargos respecto de la Imputación de Cargos N.º 249-2020-SUNAFIL/SIAI-AQP, los cuales fueron remitidos vía correo electrónico a la mesa de partes de SUNAFIL el 10 de septiembre de 2020, conforme se desprende del expediente administrativo.

En su escrito de descargos, la empresa solicitó que se desestimen los cargos imputados, sosteniendo que no se habría configurado la infracción muy grave de hostigamiento laboral, argumentando, entre otros aspectos, lo siguiente:

- a)** Vulneración de las garantías del debido procedimiento administrativo, invocando el principio de legalidad, la debida motivación y la presunción de licitud, señalando que la imputación se habría sustentado en una apreciación subjetiva de los hechos.
- b)** Cuestionamiento de la prueba utilizada, alegando que la grabación de audio considerada como medio probatorio sería ilícita por presunta vulneración del derecho constitucional

a la intimidad de los interlocutores, al no haberse acreditado la autorización para su obtención ni realizado un análisis de ponderación de derechos.

- c) Inexistencia de un acto de hostilidad laboral, señalando que los hechos imputados corresponderían, en todo caso, a un evento aislado y no a una conducta continua o reiterada, elemento que —según la empresa— resultaría necesario para configurar un acto de hostilidad equiparable al despido indirecto.
- d) Negativa de los hechos atribuidos, sosteniendo que en la reunión materia de análisis no se produjeron gritos, burlas, humillaciones ni se habría instado a la trabajadora a renunciar, cuestionando además la falta de precisión temporal y contextual de las conductas imputadas.
- e) Cuestionamiento de la razonabilidad de la multa propuesta, argumentando que, de considerarse alguna conducta reprochable, esta debió ser objeto de una medida de advertencia y no de una propuesta de sanción pecuniaria, en atención al rol preventivo y orientador de la inspección del trabajo.

Los descargos presentados fueron incorporados al expediente sancionador y constituyeron insumo relevante para la evaluación de la autoridad instructora en la elaboración del informe final de instrucción, sin que en esta etapa se emita aún un pronunciamiento definitivo sobre la responsabilidad administrativa de la empresa.

A.3) Informe Final de Instrucción

El Informe Final de Instrucción constituye el acto administrativo mediante el cual la Autoridad Instructora da por concluida la fase instructiva del procedimiento administrativo sancionador, luego de efectuar una evaluación integral de los hechos imputados, los medios probatorios actuados y los descargos presentados por el sujeto presuntamente infractor. Su finalidad es determinar, de manera motivada y objetiva, la existencia o no de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, así como la eventual responsabilidad administrativa correspondiente.

En el marco del procedimiento sancionador, el Informe Final de Instrucción se emite respetando los principios de legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, presunción de licitud y verdad material, previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, así como en la normativa especial que regula el Sistema de Inspección del Trabajo. Asimismo, constituye el sustento técnico-jurídico que permite a la Autoridad Sancionadora contar con los elementos necesarios para emitir el pronunciamiento correspondiente.

El presente procedimiento sancionador tiene su origen en las actuaciones inspectivas de investigación realizadas a la empresa Compartamos Financiera S.A., en mérito a la Orden de Inspección N.º 1815-2019-SUNAFIL/IRE-AQP, las cuales se desarrollaron entre el 02 de diciembre de 2019 y el 10 de enero de 2020. Como resultado de dichas actuaciones, la Inspectora de Trabajo emitió el Acta de Infracción N.º 0075-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, proponiendo la imposición de sanción por la comisión de una infracción en materia de relaciones laborales.

La Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de la Intendencia Regional de Arequipa hizo suyo el contenido del acta de infracción y, en consecuencia, emitió la Imputación de Cargos N.º 0249-2020-SUNAFIL/SIAI-AQP, la cual fue debidamente notificada al sujeto inspeccionado el 03 de septiembre de 2020, otorgándosele un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos, conforme a la normativa vigente.

Concluida la etapa de evaluación de los descargos presentados a la imputación de cargos, la Autoridad Instructora emitió el Informe Final de Instrucción N.º 0099-2020-SUNAFIL/SIAI, de fecha 23 de septiembre de 2020, mediante el cual se propuso la imposición de una sanción administrativa por la comisión de una infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

La infracción imputada consistió en la realización de actos de hostigamiento laboral, materializados en actos contra la dignidad de la trabajadora María del Rosario Milagros Asalde Manrique, conducta tipificada en el inciso g) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Congreso de la República, 1997), y subsumida en el numeral 25.14 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Poder Ejecutivo, 2006).

En el Informe Final de Instrucción, la Autoridad Instructora desestimó los argumentos de la empresa referidos a la supuesta ilicitud del audio presentado como medio probatorio, señalando que dicho registro fue aportado por la propia trabajadora, quien participó directamente en la reunión grabada, y que su contenido se encontraba estrictamente vinculado al ámbito laboral. En tal sentido, se concluyó que no se vulneró derecho fundamental alguno ni se configuró una prueba ilícita.

Asimismo, se determinó que los hechos acreditados sí afectaron la dignidad de la trabajadora, bien jurídico de especial protección constitucional, precisándose que no resulta exigible la reiterancia o continuidad de la conducta para la configuración del supuesto previsto en el inciso g) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728. Adicionalmente, se señaló que, del análisis del contenido del audio y de los demás medios probatorios obrantes en el expediente, se evidenció que los hechos no fueron aislados, sino que se encontraban vinculados a un contexto previo de descalificaciones al desempeño laboral de la trabajadora.

La Autoridad Instructora también dejó constancia de que el Acta de Infracción cumplió con todos los requisitos legales exigidos por la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento, gozando de presunción de veracidad respecto de los hechos constatados por la Inspectoría de Trabajo, no habiendo sido estos desvirtuados por el sujeto inspeccionado.

Finalmente, la sanción propuesta fue graduada conforme a los criterios establecidos en el artículo 38 de la Ley N.º 28806 y el artículo 47 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, considerando la gravedad de la infracción, el número de trabajadores afectados y los antecedentes del sujeto inspeccionado.

B) Fase Sancionadora

La fase sancionadora corresponde a la etapa en la cual la autoridad sancionadora evalúa el informe final de instrucción y emite la resolución administrativa que determina la existencia o no de responsabilidad administrativa. En esta fase se decide la imposición de una sanción o el archivo del procedimiento, según corresponda, debidamente motivada y conforme a derecho.

Contra la resolución emitida en esta etapa proceden los recursos administrativos previstos en la normativa aplicable.

B.1) Notificación del Informe Final de Instrucción

El Informe Final de Instrucción N.º 0099-2020-SUNAFIL/SIAI fue notificado a la empresa Compartamos Financiera S.A. el 10 de noviembre de 2020, otorgándosele un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos, conforme a lo establecido en la Directiva N.º 001-2017-SUNAFIL/INII y el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

B.2) Descargos al Informe Final de Instrucción

Dentro del plazo legal concedido, la empresa presentó su escrito de descargos con fecha 12 de noviembre de 2020, ingresado por Mesa de Partes de SUNAFIL el 13 de noviembre de 2020, cuestionando la propuesta de sanción de 2.25 UIT contenida en el Informe Final de Instrucción.

En su escrito, el sujeto inspeccionado alegó principalmente la atipicidad de la conducta, sosteniendo que el tipo infractor previsto en el artículo 25.14 del RLGIT exige la concurrencia de una pluralidad de actos de hostilidad, y que en el presente caso únicamente se habría considerado un hecho aislado, correspondiente a la reunión del 30 de septiembre de 2019.

Asimismo, argumentó que los actos de hostilidad son conductas susceptibles de enmienda, previa imputación del trabajador mediante una carta de cese de actos de hostilidad, conforme al artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, indicando que la trabajadora no activó ningún procedimiento interno que permitiera a la empresa investigar o corregir los hechos denunciados.

Finalmente, la empresa solicitó la aplicación del principio de razonabilidad, señalando que, de considerarse impropio el comportamiento advertido, SUNAFIL debió priorizar su función orientadora mediante la emisión de una medida de advertencia, y no la imposición de una sanción administrativa, solicitando en consecuencia el archivo del procedimiento sancionador.

B.3) Resolución de Sub Intendencia

La Resolución de Sub Intendencia N.º 158-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP fue emitida el 23 de abril de 2021 por la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Arequipa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), mediante la cual se sancionó a la empresa COMPARTAMOS FINANCIERA S.A. por la comisión de una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, imponiéndosele una multa ascendente a S/ 9,450.00.

La autoridad administrativa sustentó su decisión en la protección constitucional de la dignidad del trabajador, reconocida en los artículos 1º y 23º de la Constitución Política del Perú, así como en la normativa sociolaboral vigente que tipifica los actos de hostilidad como infracciones muy graves. En particular, se aplicó el literal g) del artículo 30º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, en concordancia con el numeral 25.14 del artículo 25º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR.

La autoridad administrativa fundamentó su decisión en la protección constitucional de la dignidad del trabajador, reconocida en los artículos 1º y 23º de la Constitución Política del Perú, los cuales establecen que la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado, y que el trabajo debe desarrollarse en condiciones dignas y justas (Congreso Constituyente Democrático, 1993).

Asimismo, la resolución incorporó criterios jurisprudenciales del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema, destacando que el ejercicio del poder de dirección del empleador debe sujetarse a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, sin afectar los derechos fundamentales del trabajador, especialmente su dignidad.

En relación con el análisis del caso concreto, la Sub Intendencia determinó que no resulta exigible la reiterancia de la conducta para la configuración de actos de hostilidad cuando estos afectan directamente la dignidad del trabajador. En ese sentido, consideró que un solo acto

puede ser suficiente para configurar la infracción, siempre que su gravedad sea tal que menoscabe derechos fundamentales.

Para sustentar dicha conclusión, la autoridad administrativa valoró los medios probatorios actuados durante el procedimiento inspectivo, en particular el audio correspondiente a la reunión sostenida el 30 de septiembre de 2019 entre la trabajadora denunciante y sus jefes inmediatos. Dicho medio probatorio fue considerado relevante para acreditar la existencia de un trato humillante y de una presión psicológica orientada a la desvinculación laboral de la trabajadora, interpretación que fue reforzada por el reconocimiento del contenido del audio por parte de la jefa de créditos durante la actuación inspectiva.

Adicionalmente, la Sub Intendencia descartó la procedencia de una medida inspectiva de advertencia, al considerar que los hechos constituían actos insubsanables, dada la imposibilidad de retrotraer el tiempo y neutralizar el trato vejatorio ya consumado.

Para la determinación de la sanción, se aplicaron los criterios previstos en el artículo 38° de la Ley General de Inspección del Trabajo y en su Reglamento, considerando la gravedad de la infracción y el número de trabajadores afectados. En consecuencia, la autoridad administrativa concluyó que COMPARTAMOS FINANCIERA S.A. incurrió en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, al haber cometido actos de hostilidad que afectaron la dignidad de la trabajadora María del Rosario Milagros Asalde Manrique, imponiéndose la multa correspondiente y disponiéndose su notificación conforme a ley.

2.2.4. Etapa Impugnativa

La etapa impugnativa permite al administrado cuestionar las resoluciones emitidas dentro del procedimiento administrativo sancionador mediante los recursos administrativos previstos en la normativa vigente. Esta etapa cumple una función garantista, en tanto posibilita el control de legalidad de los actos administrativos y asegura el ejercicio del derecho a la pluralidad de instancias reconocido en el ordenamiento jurídico administrativo.

En el ámbito del Sistema de Inspección del Trabajo, los medios impugnatorios habilitados comprenden el recurso de apelación y, de manera excepcional, el recurso de revisión ante el

Tribunal de Fiscalización Laboral, conforme a lo establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento.

En particular, el recurso de revisión se encuentra previsto como un mecanismo de carácter extraordinario, cuya procedencia no responde a la mera disconformidad con la decisión administrativa. De acuerdo con el artículo 14 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, dicho recurso procede únicamente contra resoluciones de segunda instancia que imponen sanciones por infracciones muy graves, siempre que se configuren supuestos específicos, tales como la existencia de errores de hecho evidentes que se desprendan de los propios documentos que obran en el expediente, la aparición de hechos nuevos relevantes o la verificación de vicios que afecten la validez del acto administrativo.

En ese sentido, el recurso de revisión no constituye una nueva instancia de valoración fáctica o probatoria, sino un mecanismo excepcional de control jurídico orientado a verificar la correcta aplicación del ordenamiento sociolaboral. En el presente procedimiento, al haberse confirmado en segunda instancia la imposición de una sanción por infracción muy grave, quedó habilitada la posibilidad de interponer dicho recurso conforme al marco normativo aplicable.

A) Recurso de Apelación

Mediante escrito de fecha 12 de mayo de 2021, COMPARTAMOS FINANCIERA S.A. interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N.º 158-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, notificada el 26 de abril de 2021, mediante la cual se le impuso una multa de S/ 9,450.00 por la comisión de una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, vinculada a presuntos actos de hostigamiento laboral que habrían afectado la dignidad de la trabajadora María del Rosario Milagros Asalde Manrique.

En su recurso impugnatorio, la empresa sostuvo que la sanción se habría sustentado en un hecho aislado, consistente en una reunión realizada el 30 de septiembre de 2019, el cual —a su criterio— no reuniría los elementos necesarios para configurar un acto de hostilidad, al no tratarse de una conducta reiterada ni sistemática. Asimismo, alegó que dicho hecho no fue conocido por la empresa sino hasta el inicio del procedimiento inspectivo, lo que habría impedido la adopción de medidas correctivas oportunas.

Adicionalmente, la empresa cuestionó que la autoridad administrativa haya prescindido de la exigencia de un emplazamiento previo al empleador, argumentando que la propia naturaleza de los actos de hostilidad requeriría la puesta en conocimiento de los hechos para su eventual corrección, especialmente cuando se trata de una organización con una estructura descentralizada y un elevado número de trabajadores.

En el plano procedimental, COMPARTAMOS FINANCIERA S.A. alegó la vulneración del derecho al debido procedimiento administrativo, en particular del derecho a una debida motivación de las resoluciones administrativas. Señaló que la resolución impugnada habría incurrido en una motivación aparente o insuficiente, al limitarse —según su posición— a reproducir las conclusiones del acta de infracción y del informe inspectivo, sin efectuar un análisis autónomo de los descargos presentados ni de la normativa y doctrina aplicables a la configuración de los actos de hostilidad.

De igual modo, cuestionó la interpretación realizada por la Sub Intendencia respecto de la expresión “retirarse decentemente”, contenida en el audio presentado como medio probatorio, argumentando que dicha conclusión respondería a una apreciación subjetiva de la autoridad inspectiva, no respaldada por otros elementos probatorios que acrediten una intención real de forzar la renuncia de la trabajadora. En esa línea, invocó la vulneración del principio de verdad material, al no haberse actuado pruebas adicionales que permitieran corroborar dicha interpretación.

Finalmente, la empresa invocó la vulneración del principio de razonabilidad, sosteniendo que la sanción impuesta resultaría desproporcionada, al no haberse acreditado de manera fehaciente la existencia de un acto de hostilidad imputable a la empresa ni una conducta sistemática contraria a la normativa sociolaboral. En virtud de ello, solicitó que el recurso de apelación sea declarado fundado y, en consecuencia, se revoque o declare la nulidad de la resolución impugnada, disponiéndose el archivo del procedimiento sancionador.

B) Resolución de Intendencia

Mediante Resolución de Intendencia N.º 075-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, emitida el 4 de junio de 2021 por la Intendencia Regional de Arequipa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), se resolvió el recurso de apelación interpuesto por la empresa COMPARTAMOS FINANCIERA S.A. contra la Resolución de Sub Intendencia N.º 158-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, mediante la cual se le impuso una multa ascendente a S/ 9,450.00 por la comisión de una infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

En la citada resolución, la autoridad de segunda instancia señaló que, como resultado de las actuaciones inspectivas iniciadas mediante la Orden de Inspección N.º 1815-2019-SUNAFIL/IRE-AQP, se determinó la existencia de actos de hostilidad que afectaron la dignidad de una trabajadora, consistentes en tratos humillantes ocurridos durante una reunión sostenida el 30 de septiembre de 2019. Dichos hechos fueron valorados a partir de los medios probatorios actuados en el procedimiento inspectivo, en particular el audio de la referida reunión y las declaraciones recogidas durante la investigación.

Respecto a los argumentos formulados en el recurso de apelación, la Intendencia Regional concluyó que no se configuró vulneración alguna al derecho al debido procedimiento administrativo ni al derecho de defensa, en tanto la empresa inspeccionada fue debidamente notificada de los actos del procedimiento, presentó sus descargos y estos fueron objeto de valoración por parte de la autoridad de primera instancia, conforme a las garantías previstas en la normativa administrativa vigente.

Asimismo, la autoridad de segunda instancia precisó que la reiterancia de la conducta no constituye un requisito legal para la configuración de actos de hostilidad cuando estos afectan directamente la dignidad del trabajador, ni resulta exigible un emplazamiento previo al empleador como condición para la interposición de una denuncia ante la SUNAFIL, al no encontrarse tales exigencias previstas en el ordenamiento jurídico aplicable.

De igual modo, se desestimó el cuestionamiento referido a una supuesta interpretación subjetiva respecto de la desvinculación voluntaria de la trabajadora, señalándose que la

connotación de las expresiones vertidas durante la reunión fue razonablemente apreciada por la autoridad inspectiva y no fue desvirtuada por la empresa con medios probatorios idóneos.

En consecuencia, la Intendencia Regional de Arequipa declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la empresa COMPARTAMOS FINANCIERA S.A. y confirmó la sanción impuesta en primera instancia. Asimismo, precisó que contra dicha resolución procede, de manera excepcional, el recurso de revisión ante el Tribunal de Fiscalización Laboral, dentro del plazo legal correspondiente.

C) Recurso de Revisión

COMPARTAMOS FINANCIERA S.A., luego de haber sido notificada con la Resolución de Intendencia N.º 075-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, emitida el 4 de junio de 2021 por la Intendencia Regional de Arequipa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), mediante la cual se confirmó la Resolución de Sub Intendencia N.º 158-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP y se le impuso una multa ascendente a S/ 9,450.00 por la presunta comisión de actos de hostilidad en perjuicio de una trabajadora, decidió interponer recurso de revisión ante el Tribunal de Fiscalización Laboral.

La empresa sostiene que la resolución impugnada presenta una indebida interpretación y aplicación de las normas que regulan la configuración de los actos de hostilidad, al haberse considerado acreditada una afectación a la dignidad de la trabajadora sobre la base de hechos que, a criterio de la administrada, no revisten la entidad suficiente para configurar una infracción muy grave en materia de relaciones laborales. En ese sentido, señala que los hechos imputados corresponden a un evento aislado, no sistemático, cuya valoración habría sido realizada de manera subjetiva por la autoridad administrativa.

Asimismo, la empresa cuestiona la interpretación otorgada a la expresión “piense bien su situación y retírese decentemente”, contenida en un audio valorado durante el procedimiento inspectivo, indicando que dicha expresión no puede ser considerada, por sí misma, como un acto de hostilidad ni como una manifestación orientada a forzar la renuncia de la trabajadora, sino que se enmarca dentro de un contexto de exhortación al cumplimiento de las

responsabilidades laborales o, en su defecto, a la adopción de una decisión respecto de su continuidad laboral.

Del mismo modo, COMPARTAMOS FINANCIERA S.A. alega que, en el procedimiento administrativo sancionador, no se habrían valorado adecuadamente los descargos presentados ni se habrían observado determinados criterios legales y procedimentales relevantes para este tipo de imputaciones, lo que —a su entender— compromete la debida motivación de los actos administrativos emitidos en el presente caso.

En tal sentido, encontrándose dentro del plazo legal y conforme a lo dispuesto en el artículo 55 del Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, así como en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 004-2017-TR, la empresa interpone recurso de revisión solicitando que el Tribunal de Fiscalización Laboral revoque o, en su defecto, declare la nulidad de la Resolución de Intendencia N.º 075-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, al considerar que la misma adolece de vicios que ameritan su revisión en sede administrativa superior.

D) Resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral

La empresa COMPARTAMOS FINANCIERA S.A. interpuso recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.º 075-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, mediante la cual se confirmó la imposición de una multa ascendente a S/ 9,450.00, por la comisión de una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, referida a presuntos actos de hostilidad que habrían afectado la dignidad de la trabajadora María del Rosario Milagros Asalde Manrique.

En su recurso, la empresa sostuvo que la sanción se sustentaba en un hecho aislado, ocurrido durante una reunión realizada el 30 de septiembre de 2019, el cual —a su criterio— no reunía los elementos necesarios para configurar un acto de hostilidad. Alegó, además, que no se había acreditado un menoscabo real a la dignidad de la trabajadora ni una conducta sistemática orientada a forzar su desvinculación laboral. Asimismo, cuestionó la motivación de la resolución impugnada, señalando la vulneración del debido procedimiento administrativo, en

particular de los principios de objetividad, verdad material y presunción de licitud. En ese sentido, indicó que la expresión “retírese decentemente”, contenida en un audio valorado por la autoridad inspectiva, fue interpretada de manera subjetiva y fuera de su contexto laboral.

El Tribunal de Fiscalización Laboral, al examinar la procedencia del recurso, recordó que el recurso de revisión constituye un medio impugnatorio de carácter excepcional, que procede únicamente frente a la inaplicación, aplicación o interpretación errónea de normas de derecho laboral, o ante el apartamiento inmotivado de precedentes administrativos de observancia obligatoria. En ese marco, la Primera Sala precisó que los actos de hostilidad se configuran cuando el empleador excede de manera irrazonable su facultad de dirección, afectando gravemente la dignidad del trabajador, conforme a lo dispuesto en los artículos 1° y 23° de la Constitución Política del Perú, así como en el artículo 30 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

En el análisis del caso concreto, el Tribunal evaluó los medios probatorios actuados durante la inspección, incluyendo el audio de la reunión sostenida el 30 de septiembre de 2019 y las declaraciones de los funcionarios involucrados. De dicha evaluación se advirtió que la referida reunión tuvo como finalidad analizar el desempeño laboral de la trabajadora, quien presentaba bajos resultados en indicadores vinculados a la colocación de créditos y recuperación de cartera, motivo por el cual fue incorporada a un Plan de Mejora. Asimismo, se constató que la trabajadora presentó posteriormente su renuncia voluntaria por motivos personales, sin que se evidencie una conducta orientada a forzar su salida.

Respecto de la expresión “retírese decentemente”, el Tribunal concluyó que, valorada dentro del contexto integral de la conversación, esta constituía un llamado a asumir un compromiso de mejora en el desempeño laboral o, en su defecto, aceptar las consecuencias propias de la relación laboral, no apreciándose en ello un acto humillante ni un menoscabo a la dignidad de la trabajadora.

Aplicando los principios de verdad material y presunción de licitud, el Tribunal determinó que no se había reunido evidencia suficiente para acreditar la comisión de actos de hostilidad ni la afectación a la dignidad de la trabajadora imputable a la empresa. En consecuencia, mediante Resolución N.º 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, se declaró FUNDADO el recurso de

revisión interpuesto, REVOCÁNDOSE la Resolución de Intendencia N.º 075-2021-SUNAFIL/IRE-AQP y dejándose sin efecto la multa impuesta, quedando agotada la vía administrativa.

Figura 4

Fase sancionadora y la etapa impugnativa



Nota. Elaboración propia en base al Expediente N.º 251-2020-SUNAFIL/IRE-AQP.

3. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

3.1. Identificación de los principales problemas jurídicos

Del análisis del expediente administrativo seguido ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), así como de las resoluciones emitidas en primera instancia, segunda instancia y por el Tribunal de Fiscalización Laboral, se identifican cuatro problemas jurídicos centrales, que estructuran el presente informe.

3.1.1. Problema jurídico general

¿La recomendación formulada por el empleador para que la trabajadora se desvincule voluntariamente, bajo el argumento de un rendimiento laboral insuficiente, constituye un acto de hostilidad que vulnera su dignidad como trabajadora, conforme al ordenamiento jurídico laboral peruano?

3.1.2. Problemas jurídicos específicos

¿Se configuró un acto de hostilidad laboral conforme al artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, considerando el contenido del audio de la reunión del 30 de septiembre de 2019 y su incidencia en la dignidad de la trabajadora?

¿Se valoró adecuadamente el audio como medio probatorio por parte de las instancias administrativas, considerando su contexto, contenido y el impacto psicológico potencial sobre la trabajadora?

¿El empleador respetó los principios de razonabilidad y proporcionalidad en el ejercicio de su poder de dirección al adoptar medidas frente al presunto bajo desempeño de la trabajadora?

3.2. Análisis de los problemas jurídicos (con sustento normativo, jurisprudencial y doctrinario)

3.2.1. Los actos de hostilidad laboral y la afectación a la dignidad del trabajador

El artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), regula los actos de hostilidad equiparables al despido, enumerando una serie de supuestos en los cuales el empleador, mediante acciones u omisiones, genera un perjuicio grave al trabajador que torna insostenible la relación laboral.

Desde la doctrina nacional, Toyama señala que los actos de hostilidad constituyen manifestaciones del uso abusivo del poder de dirección del empleador, las cuales pueden ser controladas por el trabajador debido a su gravedad y a su equiparación jurídica con el despido (Toyama, 2003). Posteriormente, el mismo autor precisa que dichos actos requieren una conducta imputable al empleador y una afectación grave a los derechos del trabajador, especialmente cuando se busca inducir su renuncia (Toyama, 2021).

Uno de los supuestos más relevantes previstos en el artículo 30 de la LPCL es el contenido en su literal g), referido a “los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador”. Este supuesto adquiere especial relevancia en el ámbito laboral, en tanto la dignidad constituye un eje transversal del ordenamiento jurídico.

La Constitución Política del Perú reconoce en su artículo 1 que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. En el ámbito laboral, esta protección se refuerza en el artículo 23, al establecer que ninguna relación laboral puede desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

El Tribunal Constitucional ha desarrollado de manera amplia el contenido normativo de la dignidad humana. En la sentencia recaída en el Expediente (N.º 2273-2005-PHC/TC), precisó que la dignidad posee una doble dimensión: como principio constitucional y como derecho fundamental autónomo, lo que implica que actúa como parámetro interpretativo para la determinación del contenido esencial de los derechos fundamentales y como límite a la actuación no solo de los poderes públicos, sino también de los particulares. Esta concepción

resulta especialmente relevante en el ámbito de las relaciones laborales, donde la posición de subordinación del trabajador exige que el empleador observe un estándar reforzado de respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

En el ámbito de la relación laboral, esta exigencia constitucional de respeto a la dignidad humana se ve reforzada por la existencia de una relación de subordinación jurídica, en la que el trabajador se encuentra en una posición de especial vulnerabilidad frente al empleador. Como señala Sánchez (2017), esta tutela intensificada se justifica tanto por la situación de sujeción del trabajador como por su mayor exposición a conductas empresariales susceptibles de menoscabar su dignidad personal, tales como actos de hostilidad o trato humillante (p. 113).

Los tratos humillantes, vejatorios, el desprestigio sistemático o la cosificación del trabajador son incompatibles con el respeto a la dignidad humana y no pueden justificarse ni siquiera frente a incumplimientos laborales, pues el empleador cuenta con mecanismos legales para sancionar sin recurrir a prácticas denigrantes. (Blancas, 2007, p. 258)

3.2.2. Diferencia entre hostilidad laboral y mobbing

En la doctrina laboral resulta indispensable diferenciar los actos de hostilidad laboral de la figura del mobbing o acoso psicológico laboral, pues se trata de categorías jurídicas distintas con requisitos propios.

Marlene Molero define el mobbing como una forma de violencia psicológica que se manifiesta mediante conductas reiteradas, sistemáticas y prolongadas en el tiempo, dirigidas a aislar o desacreditar al trabajador y afectar su salud psíquica y emocional (Molero, 2008, p. 356).

En contraste, la hostilidad laboral regulada en la LPCL no exige reiterancia, sino gravedad. La autora señala que los actos de hostilidad deben ser equiparables al despido, lo que implica que un solo acto puede justificar la ruptura del vínculo laboral cuando frustra las legítimas expectativas del trabajador y torna intolerable la relación laboral (Molero, 2008, p. 356).

Esta distinción resulta crucial para el presente caso, pues exigir sistematicidad implicaría vaciar de contenido la protección conferida por el artículo 30 de la LPCL, trasladando indebidamente el análisis desde la gravedad de la conducta hacia su reiteración.

Tabla N.º 3

Diferencias entre hostilidad laboral y mobbing		
Criterio	Hostilidad laboral	Mobbing
Reiterancia	No es necesaria	Es esencial
Gravedad del acto	Acto grave equiparable al despido	Conductas progresivas
Regulación	Art. 30 LPCL	Doctrinaria
Finalidad	Tornar insostenible la relación laboral	Aislar o excluir al trabajador
Tutela	Despido indirecto	Protección frente al acoso

Nota. Elaboración propia.

3.2.3. Estabilidad laboral como derecho fundamental afectado

La estabilidad laboral constituye un derecho fundamental implícito en el derecho al trabajo, orientado a garantizar la permanencia del trabajador en su empleo mientras no exista causa justa de despido. El Tribunal Constitucional ha señalado que este derecho protege al trabajador frente a decisiones arbitrarias del empleador y se vincula directamente con la dignidad humana.

Blancas (2021) explica que la estabilidad laboral no implica inamovilidad absoluta, sino una expectativa razonable de continuidad en el empleo, protegida mientras se respeten los procedimientos y causales establecidos por la ley. Bajo esta perspectiva, cualquier acción empresarial que busque forzar la desvinculación del trabajador sin cumplir estos parámetros constituye una vulneración de este derecho (p. 106).

En el caso bajo análisis, la sugerencia de renuncia bajo presión y acompañada de expresiones descalificadoras no solo compromete la dignidad de la trabajadora, sino que debilita su estabilidad laboral, al inducir una ruptura del vínculo sin seguir el procedimiento legal de despido.

3.2.4. Valoración probatoria del audio y debido procedimiento

El audio correspondiente a la reunión sostenida el 30 de septiembre de 2019 constituye un medio probatorio directo, pertinente, idóneo y determinante para acreditar presuntos actos de hostilidad laboral y vulneración de la dignidad de la trabajadora. Su valoración no puede realizarse de manera fragmentaria ni literal, sino que requiere un análisis integral, contextual y sistemático, conforme a los principios de razonabilidad, primacía de la realidad, protección del trabajador y límites al ejercicio del poder de dirección del empleador (TUO del Decreto Legislativo N.º 728, 1997, art. 30º).

De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema, los actos de hostilidad que lesionan la dignidad del trabajador pueden ser equiparables a un despido, aunque no impliquen modificación de condiciones contractuales formales (Casación Laboral N.º 12839-2019, Lima Norte; Casación Laboral N.º 22331-2017, Del Santa). Además, la hostilidad laboral abarca comportamientos que crean un ambiente de trabajo degradante o intimidatorio, impactando negativamente la autoestima, la estabilidad emocional y las expectativas legítimas del trabajador.

En consecuencia, la valoración probatoria del audio debe ponderar no solo el contenido literal de las expresiones, sino también el contexto, la sistematicidad del discurso y su efecto sobre la trabajadora, de acuerdo con los estándares jurisprudenciales y el artículo 30º del TUO del Decreto Legislativo N.º 728.

A) Contexto del audio

El audio objeto de valoración probatoria corresponde a la reunión laboral sostenida el 30 de septiembre de 2019 entre el Gerente de Agencia, señor Juan Manuel Ramírez Luque, la Jefa de Créditos, señora Jacqueline Espinoza Huamán, y la trabajadora, quien fue convocada por sus superiores jerárquicos con el supuesto objeto de evaluar su desempeño laboral y la situación de su cartera de créditos.

La grabación fue realizada por la trabajadora en dicho contexto y cuenta con una duración total

de treinta y un (31) minutos con dieciséis (16) segundos, registrando de manera continua el desarrollo íntegro de la conversación. La finalidad de la grabación fue dejar constancia fiel del contenido de lo conversado, considerando la relevancia de los temas abordados y el impacto directo que estos tenían sobre su situación laboral.

Del análisis preliminar e integral del audio se advierte que la reunión no se desarrolló como un espacio técnico de evaluación objetiva ni como un mecanismo formativo, sino como un escenario caracterizado por reproches reiterados, descalificaciones personales y presión sostenida respecto de la continuidad laboral de la trabajadora. La interacción se produce en un contexto de asimetría estructural de poder, en el que los superiores jerárquicos conducen el diálogo mediante interrupciones constantes, cuestionamientos reiterativos y juicios globales negativos sobre la capacidad, actitud y compromiso laboral de la trabajadora.

Este contexto resulta indispensable para la correcta valoración del medio probatorio, pues permite comprender que las expresiones vertidas no constituyen hechos aislados ni comentarios espontáneos, sino que forman parte de un discurso sistemático de descrédito profesional y presión psicológica, cuyo análisis debe realizarse de manera conjunta, contextual y sistemática, conforme a los principios de razonabilidad, primacía de la realidad y protección del trabajador.

En ese marco, corresponde analizar las expresiones más relevantes del audio, consignadas a continuación, junto con su respectiva valoración jurídico-probatoria.

B) Frases relevantes del audio y su análisis jurídico-probatorio

De la revisión integral del audio, se observa que las expresiones del Gerente de Agencia y de la Jefa de Créditos no se limitaron a informar sobre el bajo rendimiento de la trabajadora, sino que adoptaron un tono humillante y despectivo que afecta la percepción de la misma sobre su capacidad profesional y su valor en el entorno laboral. A continuación, se presentan las expresiones más relevantes del audio, consignadas con los minutos señalados en la transcripción, acompañadas de su respectivo análisis jurídico-probatorio.

Es importante precisar que toda relación laboral debe desarrollarse bajo el principio de trato digno y respeto mutuo, conforme al artículo 23 de la Constitución, así como a los estándares

del Tribunal Constitucional, que establece que ninguna conducta del empleador puede rebajar, desconocer o vulnerar la dignidad del trabajador (Tribunal Constitucional, 2020, Exp. N.º 02139-2018 PA/TC [sentencia]). Este principio constituye un criterio orientador para evaluar posibles actos de hostilidad laboral que lesionen la dignidad humana en el ámbito laboral.

B.1) Transcripción de las palabras esbozadas por el señor Juan Manuel Ramírez Luque, Gerente de Agencia:

- ***“No creces Milagros. No haces las cosas. No haces nada. Fregada en contraloría, te falta un memorándum, fregada por auditoría, ¿ya? Mientes, mientes en auditoría. ¿Qué es lo que ha pedido Miguel? Miguel ha pedido tu desvinculación. Así que tú decides, ¿ya? O quieres seguir acá, porque yo no voy a pelear contigo, sinceramente, porque yo me canso de repetir las cosas, ¿ya? o vete, así de frente, o vete ¿ya? así que tu decide como te quieres ir”. (01:28)***

Esta intervención constituye uno de los fragmentos más graves del audio, pues concentra descalificación personal, imputaciones de falta grave y presión directa sobre la continuidad laboral, todo ello emitido desde una posición jerárquica de poder.

En primer lugar, expresiones como “no creces”, “no haces nada”, “mientes en auditoría” configuran un discurso de descrédito global que no distingue hechos concretos, ni se apoya en una imputación formal debidamente acreditada. La reiteración de calificativos negativos transforma la evaluación del desempeño en un ataque personal, afectando la reputación profesional y la dignidad de la trabajadora.

En segundo lugar, la afirmación de que “Miguel ha pedido tu desvinculación” introduce explícitamente la amenaza de pérdida del empleo, colocándola como consecuencia inmediata del contexto descrito. La frase “así que tú decide como te quieres ir” refuerza una presión psicológica directa, al presentar la continuidad laboral como una decisión forzada del trabajador frente a un escenario previamente construido como irreversible. Este tipo de discurso puede configurar una inducción indirecta al cese o renuncia, elemento característico de los actos de hostilidad laboral.

Finalmente, el tono imperativo y conclusivo de la expresión elimina cualquier espacio de diálogo o mejora real, sustituyendo el poder de dirección por un ejercicio intimidatorio de la autoridad, en consecuencia, dicha expresión no puede ser considerada como una mera exhortación al cumplimiento de funciones, sino como un acto potencialmente hostil, relevante para acreditar la existencia de un entorno laboral degradante y contrario al principio de trato digno.

- ***“Ya decía bien la Juliana Fernández y me dijo una vez cuídate de la Milagros Aasalde porque la Milagros Asalde al final te va a terminar fregando y eso es lo que estás haciendo, Milagros Asalde. Estás fregándola y estás fregándola bien.” (05:22)***

La expresión analizada reviste especial gravedad, en tanto introduce juicios negativos provenientes de terceros para reforzar una narrativa de descrédito personal y profesional de la trabajadora. Al invocar la supuesta advertencia de otra persona (“Juliana Fernández”) y atribuirle conductas perjudiciales de manera reiterada (“te va a terminar fregando”, “estás fregándola bien”), el emisor consolida un discurso estigmatizante, que excede cualquier evaluación objetiva del desempeño laboral.

Asimismo, el uso reiterado de un lenguaje coloquial y ofensivo, carente de precisión funcional o técnica, revela una intención descalificadora, orientada a responsabilizar personalmente a la trabajadora por supuestos perjuicios, sin individualizar hechos concretos ni acreditar incumplimientos específicos. Este tipo de expresiones contribuye a la erosión de la reputación interna de la trabajadora, afectando su imagen frente a terceros y menoscabando su dignidad personal y profesional.

Desde una perspectiva jurídico-laboral, la introducción de opiniones ajenas y despectivas dentro de una interacción jerárquica configura un trato humillante e impropio, incompatible con el principio de respeto mutuo que debe regir toda relación laboral.

En consecuencia, esta expresión constituye un indicio relevante de hostilidad laboral, en tanto no persigue la corrección del desempeño ni la mejora funcional, sino que refuerza un entorno de presión psicológica y desvalorización personal, relevante para la valoración conjunta del

medio probatorio audiovisual dentro del procedimiento administrativo sancionador.

- ***“¿Quieres seguir trabajando acá?” (09:26)***

Esta expresión no constituye una pregunta neutral, sino una interpelación directa sobre la permanencia laboral de la trabajadora, formulada en un contexto previo de reproches y cuestionamientos. Asimismo; este tipo de preguntas, emitidas desde una posición jerárquica superior, pueden configurar presión psicológica indirecta, al colocar al trabajador ante una disyuntiva implícita entre permanecer o retirarse.

- ***“¿Vas a mejorar? Pues yo no lo creo” (09:34)***

Se trata de un juicio anticipado y definitivo que niega cualquier posibilidad de mejora futura. Este tipo de afirmaciones vulnera el deber de trato digno y contradice el carácter formativo que deben tener los procesos de evaluación del desempeño.

- ***“Nunca vas a mejorar” (10:59)***

Esta expresión transmite un mensaje absolutista y descalificador sobre la capacidad profesional de la trabajadora, lo que puede afectar su autoestima y reputación dentro de la relación laboral.

- ***“Este mes vas a trabajar conmigo, (...) yo no soy niñera” (14:31)***

La expresión incorpora un lenguaje infantilizante y peyorativo que denota desprecio hacia la trabajadora y el cual puede afectar su autoestima y dignidad personal en el contexto laboral.

- ***“Vienes con un historial increíble” (20:30)***

Se construye un discurso global de descrédito profesional, sin sustento objetivo ni delimitación concreta de responsabilidades, lo que, contribuye a la generación de un entorno hostil, al erosionar la reputación interna de la trabajadora.

- ***“Y ni siquiera el Cristian Vera sabe de ese crédito ah, (...) yo ni siquiera le he hecho***

de secreto porque creo que si hubiera hecho de secreto te hubiera reventado, y eso tampoco no eres consciente” (27:31)

Esta expresión evidencia un tono intimidatorio y de amenaza implícita, que combina la creación de un escenario de desconfianza con una carga emocional negativa hacia la trabajadora. Al decir que no compartió información con un colega “porque te hubiera reventado”, se genera un mensaje de peligro y presión psicológica, trasladando a la trabajadora la responsabilidad de una supuesta consecuencia negativa, sin justificación laboral objetiva.

Asimismo, al afirmar “eso tampoco no eres consciente”, se produce una descalificación directa de la capacidad de la trabajadora para comprender o manejar la situación, minando su autoestima profesional y su reputación en el ámbito laboral. La frase no se limita a señalar un error o bajo rendimiento, sino que ejerce un trato humillante

- ***“Si te vas a quedar, lo único que vas a hacer es malograr” (30:00)***

Esta expresión consolida el mensaje de inviabilidad de permanencia laboral, atribuyendo a la trabajadora un rol perjudicial para la organización. Se trata de una forma de exclusión simbólica que refuerza la presión psicológica previamente ejercida.

B.2) Transcripción de las palabras esbozadas por la señora Jacqueline Espinoza Huamán, Jefa de Créditos:

- ***“Yo no se que es mas peligroso. ¿Que te quedes haciendo un EMDT, y que en medio del EMDT, te digan, te vas? (23:50)***

“No porque entres al EMDT, una persona no va a cambiar de la noche a la mañana (...) uno puede decir ‘sí lo voy a hacer’, pero (...) ya ves y no lo hace (...) nadie está acá para obligar a la gente a hacer algo que no le gusta (...) piensa bien tu posición (...) porque igual tienes una desvinculación (...) quedarte haciendo un EMDT es como una ilusión (...) mejor se dicen las cosas de frente.” (18:50)

Ambas expresiones construyen un discurso coherente de deslegitimación del EMDT como mecanismo real de mejora y permanencia laboral. Al señalar que incluso durante su ejecución podría producirse el cese, y calificar el programa como “una ilusión”, se transmite a la trabajadora la idea de que cualquier esfuerzo de cambio resulta inútil y carente de efectos prácticos.

Asimismo, las frases analizadas refuerzan un mensaje de inevitabilidad de la desvinculación, negando de manera anticipada la posibilidad de mejora y trasladando a la trabajadora la carga de “pensar bien su posición” frente a un escenario previamente configurado como irreversible. Este tipo de discurso genera un clima de inseguridad y presión psicológica, al vaciar de contenido los mecanismos internos de acompañamiento y evaluación.

La deslegitimación anticipada del EMDT vacía de contenido los mecanismos internos de corrección y evidencia que estos no fueron concebidos como herramientas reales de mejora, sino como instrumentos formales para justificar una desvinculación previamente decidida.

En conjunto, ambos fragmentos resultan relevantes para evidenciar un entorno laboral intimidante, en el que se desincentiva la permanencia del trabajador y se debilita su expectativa legítima de continuidad laboral, elementos característicos de situaciones de hostilidad en el ámbito de trabajo.

- ***“Piensa bien tus cosas. Porque luego no sé qué va a ser más feo, o que tú te retires decentemente o que agarren y te digan, sabes que Milagros, te vas. (...) Eso piénsalo bien, que queda mejor para ti, retirarte decentemente, o quedarte a esperar tu sanción administrativa”. (29:35)***

Piensa bien, toma una buena decisión, que sea lo mejor para ti (...) te vas tranquila, te vas decente, o esperas, y que te boten”. (30:38)

Las expresiones citadas configuran un discurso reiterado de presión directa sobre la continuidad laboral de la trabajadora, al presentar como únicas alternativas su retiro “decente” o la espera de un despido. La reiteración de la idea de “tomar una buena decisión” no constituye

una orientación neutral, sino que encubre una inducción a la renuncia, al asociar la permanencia con consecuencias negativas inevitables.

Asimismo, el uso de expresiones como “qué va a ser más feo” y “que te boten” introduce un componente intimidatorio, reforzando un clima de temor e incertidumbre respecto de la estabilidad laboral. Estas frases trasladan a la trabajadora la responsabilidad de anticipar y evitar una decisión empresarial adversa, afectando su libertad de decisión.

En conjunto, ambas expresiones contribuyen a la configuración de un entorno laboral hostil, caracterizado por presión psicológica sostenida y desvalorización de la continuidad laboral de la trabajadora, resultando relevantes para la determinación de actos de hostilidad laboral.

C) Conclusión del contenido del audio

Las expresiones antes descritas, analizadas de manera conjunta, evidencian un discurso reiterado de descalificación profesional, orientado a la generación de un entorno laboral hostil, debido a su contenido degradante y de desprestigio, pues cuestionan la capacidad de la trabajadora para mejorar y progresar en sus funciones, y la cosifican como un simple medio para cumplir los objetivos de la empresa. Estas expresiones, lejos de fomentar un entorno de desarrollo y aprendizaje, buscan generar desmotivación y presión psicológica, con el objetivo implícito de inducir la renuncia de la trabajadora.

3.2.5. El poder de dirección y el test de proporcionalidad

El poder de dirección del empleador, reconocido en el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, no constituye una potestad absoluta, sino que se encuentra limitado por los derechos fundamentales del trabajador y por los principios de razonabilidad y proporcionalidad que rigen toda actuación que pueda incidir en su esfera jurídica.

El Tribunal Constitucional ha establecido que toda medida o actuación que restrinja derechos fundamentales debe ser sometida a un control de proporcionalidad, el cual comprende los subprincipios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Así, en la sentencia recaída en el (Tribunal Constitucional, 2008, Exp. N.º 579-2008-PA/TC [sentencia]),

el Colegiado precisó que incluso cuando una medida persigue fines constitucionalmente legítimos, resulta indispensable evaluar si la intensidad de la afectación es razonable y justificada frente a los beneficios que se pretenden alcanzar.

Aplicado al ámbito de las relaciones laborales, este estándar constitucional exige analizar el ejercicio del poder de dirección del empleador, en particular cuando sus actuaciones pueden incidir en la estabilidad laboral o en la dignidad del trabajador. En el caso concreto, la conducta empresarial consistente en sugerir la desvinculación laboral como respuesta a un supuesto bajo desempeño debe ser examinada como una manifestación del poder de dirección y no como un acto voluntario del trabajador.

Desde esta perspectiva, se advierte que el empleador contaba con mecanismos menos lesivos para alcanzar el objetivo de mejora del desempeño, tales como la implementación efectiva de planes de mejora, la aplicación progresiva de medidas disciplinarias o el acompañamiento funcional correspondiente. La omisión de dichas alternativas evidencia un ejercicio del poder de dirección que no satisface plenamente los estándares de necesidad y proporcionalidad exigidos por la jurisprudencia constitucional, en tanto se optó por una actuación con impacto directo en la continuidad del vínculo laboral sin agotar previamente medidas menos gravosas.

A) Análisis jurídico del poder de dirección y test de proporcionalidad en el caso concreto

En el presente caso, el ejercicio del poder de dirección se manifiesta principalmente a través de las expresiones vertidas durante la reunión del 30 de septiembre de 2019, cuyo contenido ha sido analizado en el subcapítulo referido a la valoración probatoria del audio. Si bien el empleador se encuentra facultado para supervisar, evaluar y corregir el desempeño del trabajador, dicha atribución no legitima el uso de expresiones descalificadoras, juicios anticipados ni la generación de escenarios de presión psicológica que condicionen la continuidad del vínculo laboral.

Del análisis integral del audio se desprende que la actuación del empleador no estuvo orientada a establecer parámetros objetivos de mejora ni a brindar retroalimentación funcional, sino a construir un discurso de deslegitimación profesional que presenta la desvinculación laboral como un resultado inevitable. Este tipo de actuación desnaturaliza el poder de dirección,

transformándolo de una facultad organizativa y correctiva en un instrumento de coerción incompatible con el respeto a la dignidad del trabajador.

Al aplicar el test de proporcionalidad al caso concreto, se advierte que, aun cuando el empleador alegue como finalidad la mejora del desempeño laboral, los medios empleados no resultan idóneos ni necesarios para alcanzar dicho objetivo. El uso de lenguaje intimidatorio, la negación anticipada de cualquier posibilidad de mejora y la inducción indirecta a la renuncia no constituyen mecanismos razonables de gestión del personal, sino prácticas que generan un entorno laboral hostil y degradante.

En cuanto a la proporcionalidad en sentido estricto, la afectación producida en la esfera personal y profesional de la trabajadora resulta claramente superior a cualquier beneficio organizacional que pudiera alegarse. La presión ejercida sobre la continuidad del vínculo laboral, sumada al descrédito profesional reiterado, vulnera de manera significativa la dignidad del trabajador y debilita su expectativa legítima de estabilidad laboral, sin que exista una justificación razonable que legitime tal nivel de afectación.

El Tribunal Constitucional ha señalado de manera reiterada que el ejercicio de las facultades empresariales no puede realizarse de forma arbitraria ni lesiva de los derechos fundamentales del trabajador, constituyendo la dignidad humana un límite infranqueable en toda relación laboral. En ese sentido, ha precisado que ninguna actuación del empleador puede traducirse en tratos humillantes, intimidatorios o descalificadores, aun cuando se invoque el ejercicio de facultades organizativas o disciplinarias (Tribunal Constitucional, 2020, Exp. N.º 02139-2018 PA/TC [sentencia]).

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha establecido que el control de proporcionalidad resulta plenamente aplicable a las actuaciones del empleador que inciden en derechos fundamentales del trabajador, particularmente en el ámbito laboral, donde existe una relación estructural de subordinación que exige un mayor estándar de protección constitucional (Tribunal Constitucional, 2008, Exp. N.º 579-2008-PA/TC [sentencia]).

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la República ha establecido que la afectación de la dignidad del trabajador puede configurar un acto de hostilidad equiparable al despido, aun

cuando no se haya producido una modificación formal de las condiciones laborales, lo que permite afirmar que el ejercicio del poder de dirección del empleador no es absoluto y encuentra límites en el respeto de los derechos fundamentales del trabajador (Corte Suprema de Justicia de la República, 2022, Casación Laboral N.º 12839-2019, Lima Norte [sentencia]).

En consecuencia, el análisis conjunto del contenido del audio y del marco jurisprudencial aplicable permite concluir que las actuaciones empresariales examinadas no constituyen un ejercicio legítimo del poder de dirección, sino una manifestación desproporcionada y lesiva de dicha facultad, relevante para la configuración de actos de hostilidad laboral contrarios a la dignidad del trabajador y a los principios que rigen el Derecho del Trabajo.

3.3. Cierre del capítulo

Del análisis desarrollado se desprende que los problemas jurídicos identificados no pueden resolverse de manera aislada, sino a partir de una interpretación sistemática del ordenamiento laboral, que priorice la tutela de la dignidad y estabilidad del trabajador. La indebida valoración probatoria y el uso desproporcionado del poder de dirección evidencian la necesidad de un enfoque tuitivo que garantice una protección efectiva frente a actos empresariales que resultan lesivos de derechos fundamentales.

4. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE CADA PROBLEMA JURÍDICO IDENTIFICADO

4.1. Posición fundamentada sobre el problema general

¿La recomendación formulada por el empleador para que la trabajadora se desvincule voluntariamente, bajo el argumento de un rendimiento laboral insuficiente, constituye un acto de hostilidad que vulnera su dignidad como trabajadora, conforme al ordenamiento jurídico laboral peruano?

Desde una valoración jurídica integral, se considera que la recomendación formulada por el empleador para que la trabajadora presente su renuncia voluntaria sí constituye un acto de hostilidad laboral, en tanto no se limitó a una evaluación objetiva del desempeño, sino que se expresó en un contexto de presión psicológica, descalificación personal y afectación directa a la dignidad de la trabajadora.

Tal actuación excede claramente el ejercicio legítimo del poder de dirección del empleador y se encuadra en los supuestos previstos en el artículo 30 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, al generar una situación laboral insostenible que induce a la trabajadora a poner fin a la relación laboral.

El derecho al trabajo no solo protege la continuidad del vínculo laboral, sino también la preservación de condiciones mínimas de respeto, dignidad y trato razonable. En ese sentido, cuando la “recomendación de renuncia” se formula en términos humillantes o despectivos, deja de ser una sugerencia legítima y se convierte en un mecanismo de presión incompatible con los derechos fundamentales del trabajador.

4.2. Posición fundamentada sobre el primer problema jurídico específico

¿Se configuró un acto de hostilidad laboral conforme al artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, considerando el contenido del audio de la reunión del 30 de septiembre de 2019 y su incidencia en la dignidad de la trabajadora?

A partir del análisis del contenido del audio de la reunión del 30 de septiembre de 2019, se concluye que sí se configuró un acto de hostilidad laboral, pues las expresiones vertidas por el empleador revelan un trato incompatible con el respeto a la dignidad humana en el ámbito laboral.

El lenguaje empleado, el tono utilizado y el contexto de la reunión evidencian una desvalorización personal de la trabajadora, más allá de una crítica funcional o técnica sobre su desempeño. Este tipo de expresiones no se encuentran amparadas por el poder de dirección ni por la facultad disciplinaria del empleador, ya que estas deben ejercerse de manera razonable, proporcional y respetuosa.

Asimismo, conforme a la doctrina laboral y a la jurisprudencia constitucional, la hostilidad no requiere necesariamente la reiteración de conductas cuando el acto es lo suficientemente grave. En el presente caso, la reunión constituye un evento único, pero con una intensidad tal que afecta directamente la dignidad de la trabajadora y altera gravemente el equilibrio de la relación laboral.

4.3. Posición fundamentada sobre el segundo problema jurídico específico

¿Se valoró adecuadamente el audio como medio probatorio por parte de las instancias administrativas, considerando su contexto, contenido y el impacto psicológico potencial sobre la trabajadora?

Desde una perspectiva crítica, se considera que la instancia superior no realizó una valoración adecuada ni integral del audio presentado como medio probatorio.

Si bien se reconoció formalmente su existencia, no se efectuó un análisis contextual del contenido, limitándose a una apreciación fragmentada de las expresiones vertidas, sin considerar el entorno de subordinación en el que se produjo la reunión ni el efecto que dichas expresiones pudieron generar en la trabajadora.

La valoración probatoria en materia laboral exige un enfoque flexible y protector, atendiendo a la desigualdad estructural entre empleador y trabajador. Ignorar el impacto psicológico

potencial del mensaje transmitido en el audio implica desnaturalizar la finalidad de la prueba y vaciar de contenido la tutela de la dignidad del trabajador.

En consecuencia, se advierte que la deficiencia en la ponderación integral del audio de la reunión del 30 de septiembre de 2019 se presenta de manera particular en la Resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral, en la medida en que dicho órgano centra su análisis en la literalidad de las expresiones, sin valorar de forma suficiente el contexto de subordinación laboral ni el impacto potencial de las manifestaciones en la dignidad de la trabajadora, lo que incide en una motivación restrictiva y en una valoración probatoria insuficiente.

4.4. Posición fundamentada sobre el tercer problema jurídico específico

¿El empleador respetó los principios de razonabilidad y proporcionalidad en el ejercicio de su poder de dirección al adoptar medidas frente al presunto bajo desempeño de la trabajadora?

La actuación del empleador no supera el test de razonabilidad ni el test de proporcionalidad, exigidos constitucionalmente para el ejercicio del poder de dirección.

En primer lugar, la medida adoptada —sugerir la renuncia— no resulta idónea, pues existían alternativas menos lesivas para abordar un eventual bajo rendimiento, tales como capacitaciones, evaluaciones objetivas o planes de mejora. En segundo lugar, no era necesaria, ya que no se acreditó que dichas alternativas hubieran sido previamente agotadas. Finalmente, la medida no fue proporcional en sentido estricto, pues el perjuicio ocasionado a la dignidad de la trabajadora resulta desmedido frente al objetivo perseguido.

El ejercicio del poder de dirección no habilita al empleador a recurrir a mecanismos de presión psicológica ni a expresiones que menoscaben la autoestima profesional del trabajador. Por el contrario, dicho poder debe ejercerse dentro de límites constitucionales claros, orientados al respeto de los derechos fundamentales.

4.5. Conclusión referente a los problemas identificados

En atención a lo expuesto, se concluye que la actuación del empleador vulneró la dignidad de la trabajadora y configuró un acto de hostilidad laboral, que no fue adecuadamente valorado por las instancias administrativas competentes. La omisión de un análisis integral de la prueba y la falta de aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad evidencian deficiencias relevantes en la motivación de las resoluciones emitidas.

5. VALORACIÓN JURÍDICA PERSONAL DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA AUTORIDAD COMPETENTE

5.1. Finalidad y enfoque metodológico del capítulo

El presente capítulo tiene por finalidad realizar una valoración jurídica personal, crítica y comparada de las resoluciones emitidas en el procedimiento administrativo sancionador seguido contra la empresa Compartamos Financiera S.A., por la presunta comisión de actos de hostilidad laboral en perjuicio de una trabajadora.

La valoración se desarrolla desde un enfoque técnico-jurídico, evitando apreciaciones subjetivas o emocionales, y se orienta a examinar la calidad de la motivación, la coherencia entre los hechos acreditados y la decisión adoptada, la valoración de los medios probatorios, en especial del audio de la reunión del 30 de septiembre de 2019, así como la interpretación del concepto de acto de hostilidad y el grado de tutela otorgado a la dignidad del trabajador como límite al poder de dirección del empleador.

Con el fin de garantizar una evaluación homogénea y comparable, el análisis de cada resolución se efectúa aplicando los mismos criterios metodológicos, lo que permite identificar con claridad las divergencias interpretativas entre las instancias administrativas y el Tribunal de Fiscalización Laboral, así como sus implicancias para la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

5.2. Valoración jurídica de la Resolución N.º 158-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP

Desde una valoración jurídica personal, la Resolución de Sub Intendencia presenta una motivación fáctica y jurídica suficiente, conforme a las exigencias establecidas en el artículo 6 de la Ley N.º 27444. La autoridad inspectiva identifica de manera clara los hechos relevantes del caso, reconstruyendo la conducta imputada al empleador a partir de los medios probatorios actuados durante la investigación inspectiva.

La motivación no se limita a una transcripción normativa, sino que desarrolla un razonamiento que vincula los hechos acreditados con el marco jurídico aplicable, particularmente con el

literal g) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728. En ese sentido, la resolución explica de qué manera las expresiones vertidas durante la reunión laboral, en un contexto de subordinación jerárquica, excedieron los límites del poder de dirección y afectaron la dignidad de la trabajadora.

Existe coherencia interna entre los hechos acreditados, los fundamentos jurídicos desarrollados y la decisión final adoptada. La autoridad inspectiva no incurre en contradicciones ni introduce elementos ajenos al debate probatorio, lo que refuerza la solidez del razonamiento administrativo.

En cuanto a la valoración del audio, la Sub Intendencia adopta un enfoque integral y contextual, valorándolo no solo desde su contenido literal, sino atendiendo al entorno laboral en el que se produjo, la relación de subordinación existente y el impacto potencial que dicho discurso podía generar en la trabajadora. Este criterio resulta acorde con el principio de verdad material y con la naturaleza del derecho del trabajo, en el que las conductas hostiles no siempre se manifiestan de forma explícita o reiterada.

Respecto de la interpretación del acto de hostilidad, la resolución acierta al sostener que no se requiere reiterancia cuando el acto resulta objetivamente grave. Este razonamiento se alinea con la doctrina laboral y con la jurisprudencia constitucional, que reconoce que un solo acto puede ser equiparable al despido si afecta de manera intensa la dignidad del trabajador.

Desde el punto de vista del derecho administrativo sancionador, la resolución respeta los principios de legalidad y razonabilidad, pues la conducta sancionada se encuentra debidamente tipificada y la sanción impuesta guarda proporción con la gravedad del acto. Asimismo, se evidencia un enfoque tuitivo que reconoce expresamente a la dignidad del trabajador como un límite material al ejercicio del poder de dirección empresarial.

5.3. Valoración jurídica de la Resolución N.º 075-2021-SUNAFIL/IRE-AQP

La Resolución de Intendencia, emitida en segunda instancia administrativa, mantiene una línea argumentativa coherente con la resolución de Sub Intendencia, reforzando la motivación jurídica y profundizando el análisis del caso. Desde una valoración personal, se aprecia que la

autoridad revisora ejerce un adecuado control de legalidad, verificando el respeto al debido procedimiento y a la debida motivación.

La Intendencia no se limita a confirmar la resolución apelada de manera formal, sino que desarrolla una argumentación adicional orientada a descartar los cuestionamientos formulados por el empleador, particularmente en relación con la valoración del audio. En este punto, la autoridad reafirma que la prueba debe ser analizada de forma contextual, considerando el entorno jerárquico y la situación de vulnerabilidad estructural de la trabajadora frente al empleador.

La coherencia entre hechos, fundamentos y decisión se mantiene, ya que la Intendencia no introduce una nueva reconstrucción fáctica, sino que consolida la realizada en primera instancia. Asimismo, se reafirma una interpretación amplia y protectora del concepto de acto de hostilidad, reconociendo que las formas indirectas de presión o intimidación pueden resultar igualmente lesivas para la dignidad del trabajador.

Desde la perspectiva del derecho administrativo sancionador, la resolución confirma la sanción impuesta destacando su función no solo punitiva, sino también preventiva y pedagógica, lo que resulta compatible con la finalidad de la potestad sancionadora en materia laboral. En ese sentido, la Intendencia refuerza el rol de la SUNAFIL como garante de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo.

5.4. Valoración jurídica de la Resolución N.º 198-2021-SUNAFIL/TFL – Primera Sala

A diferencia de las instancias administrativas previas, el Tribunal de Fiscalización Laboral revoca las resoluciones de Sub Intendencia e Intendencia, concluyendo que no se configuraron actos de hostilidad laboral. Desde una valoración jurídica personal, esta decisión constituye un punto de quiebre interpretativo relevante dentro del procedimiento administrativo sancionador.

En términos formales, la resolución del Tribunal presenta una motivación estructurada y coherente desde la lógica del derecho administrativo sancionador. Sin embargo, desde una perspectiva material, se advierte una interpretación más restrictiva del concepto de acto de hostilidad y un estándar probatorio significativamente más elevado.

La valoración del audio se centra principalmente en la literalidad de las expresiones, minimizando el contexto laboral y la asimetría de poder existente entre las partes. Este enfoque fragmentado conduce a descartar la existencia de una afectación real a la dignidad de la trabajadora, al considerar que no se acreditaron expresiones abiertamente vejatorias.

El Tribunal fundamenta su decisión en los principios de presunción de licitud y verdad material, priorizando la protección de la actuación empresarial frente a la ausencia de prueba directa de una afectación psicológica concreta. No obstante, esta aplicación estricta de los principios del derecho administrativo sancionador termina desplazando el principio protector propio del derecho del trabajo.

Desde una valoración crítica, se observa que la dignidad del trabajador pierde centralidad como límite al poder de dirección, lo que genera un riesgo de desprotección frente a conductas empresariales que, sin ser explícitamente ofensivas, resultan igualmente intimidantes o presionantes en un contexto de subordinación.

5.5. Valoración jurídica comparada e integral

El análisis comparado de las resoluciones evidencia la coexistencia de dos enfoques claramente diferenciados. Por un lado, la Sub Intendencia y la Intendencia Regional adoptan una interpretación garantista y tuitiva, acorde con la naturaleza protectora del derecho del trabajo y con el mandato constitucional de tutela de la dignidad del trabajador. Por otro lado, el Tribunal de Fiscalización Laboral privilegia una lectura formalista y restrictiva, propia del derecho administrativo sancionador, reforzando la presunción de licitud del empleador.

Esta divergencia no responde a una diferencia en los hechos acreditados, sino a la forma en que se interpretan y ponderan los principios en conflicto, particularmente entre la libertad de empresa y la dignidad del trabajador.

5.6. Cierre del capítulo

En conclusión, desde una valoración jurídica personal, se considera que las resoluciones emitidas por la Sub Intendencia y la Intendencia Regional presentan un análisis más acorde con el enfoque constitucional y protector del derecho del trabajo. La decisión del Tribunal, si bien jurídicamente defendible desde una óptica administrativa, evidencia una tensión interpretativa que puede debilitar la tutela frente a los actos de hostilidad laboral de carácter indirecto o contextual.

El caso analizado pone de relieve la necesidad de uniformizar criterios interpretativos que permitan garantizar una protección efectiva de la dignidad del trabajador dentro del sistema administrativo laboral.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones:

- 6.1.1.** Del análisis normativo, doctrinal y probatorio desarrollado en el presente informe, se concluye que la recomendación formulada por el empleador para que la trabajadora se desvincule voluntariamente, bajo el argumento de un rendimiento laboral insuficiente, constituyó un acto de hostilidad laboral que vulneró su dignidad, conforme al literal g) del artículo 30 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Dicha actuación excedió los límites del poder de dirección y generó una situación laboral insostenible, equiparable al despido.
- 6.1.2.** Se concluye que, atendiendo al contenido del audio de la reunión del 30 de septiembre de 2019, al lenguaje utilizado, al tono de la comunicación y al contexto de subordinación en el que se produjo, sí se configuró un acto de hostilidad laboral, aun cuando se trate de un hecho único, debido a su gravedad y a la afectación directa a la dignidad de la trabajadora.
- 6.1.3.** Se determina que las instancias administrativas de primera y segunda instancia realizaron una valoración adecuada, integral y contextual del audio como medio probatorio, considerando su impacto psicológico y profesional sobre la trabajadora. En contraste, el Tribunal de Fiscalización Laboral efectuó una valoración restrictiva y fragmentada, centrada en expresiones aisladas, sin ponderar suficientemente la asimetría de poder propia de la relación laboral ni el enfoque tuitivo del derecho del trabajo.
- 6.1.4.** Se concluye que el empleador no respetó los principios de razonabilidad ni proporcionalidad en el ejercicio de su poder de dirección, en tanto la sugerencia de renuncia formulada frente a un presunto bajo desempeño no supera el test de proporcionalidad desarrollado por el Tribunal Constitucional. En efecto, dicha medida no resulta idónea para la mejora del desempeño laboral, no es necesaria al existir alternativas menos lesivas para los derechos fundamentales de la trabajadora y, finalmente, resulta desproporcionada en sentido estricto, pues el sacrificio impuesto a su dignidad y estabilidad laboral no guarda una relación equilibrada con el beneficio perseguido por el empleador.

6.2. Recomendaciones

- 6.2.1.** Se recomienda que la autoridad administrativa laboral, en especial el Tribunal de Fiscalización Laboral, adopte criterios de valoración probatoria integrales y contextuales en los casos de hostilidad laboral, priorizando el análisis del impacto real de las conductas empresariales sobre la dignidad del trabajador, y evitando interpretaciones excesivamente literales o descontextualizadas de los medios probatorios.
- 6.2.2.** Se sugiere que los empleadores fortalezcan sus políticas internas de gestión del desempeño, garantizando que los mecanismos de evaluación y mejora se apliquen de manera objetiva, transparente y respetuosa de la dignidad del trabajador, evitando prácticas que puedan generar presión indebida o inducir a la renuncia del trabajador.
- 6.2.3.** Desde una perspectiva académica y normativa, se recomienda promover una mayor uniformidad interpretativa en torno al concepto de afectación a la dignidad como acto de hostilidad laboral, a fin de garantizar una tutela efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores y evitar la aplicación de estándares probatorios incompatibles con la realidad de las relaciones laborales.

7. BIBLIOGRAFÍA

7.1. Legislación

Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú*. Diario Oficial El Peruano.

<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>

Congreso de la República del Perú. (2006). *Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo*. Diario Oficial El Peruano.

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=47>

Poder Ejecutivo. (1997). *Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Texto Único Ordenado*. Diario Oficial El Peruano.

<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703476-728>

Poder Ejecutivo. (2001). *Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General*. Diario Oficial El Peruano.

https://www.minedu.gob.pe/transparencia/2021/pdf/TUO_27444-PROCED_ADMINISTRATIVO_Final.pdf

Poder Ejecutivo. (2006). *Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo*. Diario Oficial El Peruano.

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=47>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2017). *Resolución de Superintendencia N.º 089-2017-SUNAFIL*. SUNAFIL.

<https://www.sunafil.gob.pe/portal/noticias/item/4971-rs-89-2017-sunafil.html>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2019). *Directiva N.º 002-2017-SUNAFIL/INII, Directiva sobre el Servicio de Atención de Denuncias Laborales (Resolución de Superintendencia N.º 045-2019-SUNAFIL)*. SUNAFIL.

<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/normas-legales/1758589-045-2019-sunafil>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2021). *Directiva N.º 001-2020-SUNAFIL/INII: Directiva sobre el Ejercicio de la Función Inspectiva (Versión 2, Resolución de Superintendencia N.º 216-2021-SUNAFIL)*. SUNAFIL.

<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/normas-legales/2068662-216-2021-sunafil>

7.2. Jurisprudencia

7.2.1. Tribunal Constitucional

Tribunal Constitucional del Perú. (2006). *Sentencia N.º 2273-2005-PHC/TC*.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/02273-2005-HC.html>

Tribunal Constitucional del Perú. (2008). *Sentencia del Expediente N.º 579-2008-PA/TC*.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00579-2008-AA.html>

Tribunal Constitucional del Perú. (2020). *Sentencia del Expediente N.º 02139-2018-PA/TC*.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/02139-2018-AA.htm>

7.2.2. Corte Suprema

Corte Suprema de Justicia de la República. (2020). *Casación Laboral N.º 22331-2017, Del Santa*.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/06/Casacion-Laboral-22331-2017-Del-Santa-LPDerecho.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República. (2022). *Casación Laboral N.º 12839-2019, Lima Norte*.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/05/Casacion-Laboral-12839-2019-Lima-Norte-LPDerecho.pdf>

7.3. Doctrina

Blancas, C. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y la relación de trabajo*. Fondo Editorial PUCP.

<https://drive.google.com/file/d/1NicPwLN0S6ZZjMmEatO4-PHYapU7MV0v/view>

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

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-91-143.pdf>

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>

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

<https://es.scribd.com/document/635045750/Untitled>

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>

Toyama Miyagusuku, J. (2021). *Modificación de condiciones de trabajo: una mirada desde la jurisprudencia laboral y una propuesta*. En *Actas del VII Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 785–804).

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-785-804.pdf>

Toyama Miyagusuku, J., & Rodríguez García, F. (2014). *Manual de fiscalización laboral*. *Gaceta Jurídica*.

<https://www.yumpu.com/es/document/read/62923590/manual-de-fiscalizacion-laboral-jorge-toyama-y-fernando-rodriguez/381>

8. ANEXOS

8.1. Infograma de actuaciones inspectivas y procedimiento sancionador de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral



8.2. Link del contenido del expediente completo

https://drive.google.com/drive/folders/1Dsoyai3zEKwzXH2e2H2Uzz3yMYpNnRFP?usp=drive_link

13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	tesis.pucp.edu.pe	2%
2	Internet	cdn.www.gob.pe	<1%
3	Internet	hdl.handle.net	<1%
4	Internet	img.lpderecho.pe	<1%
5	Internet	actualidadlaboral.com	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2024-06-17	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-03-23	<1%
8	Internet	lpderecho.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2024-07-15	<1%
10	Internet	www.slideshare.net	<1%
11	Internet	busquedas.elperuano.pe	<1%